茂達電子

2024 永續報告書

目錄

關於本報告書 3

報告書範疇 3
撰寫依循 3
發行時間 3
聯絡資訊 3

經營者的話 4

永續亮點 5

CH1 **永續經營方針** 6

1.1 關於茂達電子 6
1.2 利害關係人議合 10
1.3 重大主題鑑別 13

CH2 **公司治理成效** 18

2.1 重大主題管理方針 18
2.2 治理結構 19
2.3 營運績效 34
2.4 法規遵循 36

CH3 **綠色 IC 設計** 39

3.1 重大主題管理方針 39
3.2 產品與服務 42
3.3 供應鏈管理 48

CH4 **打造永續環境** 49

4.1 重大主題管理方針 49
4.2 氣候變遷管理 51
4.3 物料管理 55
4.4 節能減碳 55
4.5 水資源管理 57
4.6 廢棄物管理 57

CH5 **職場社會共榮** 58

5.1 重大主題管理方針 58
5.2 人才招募與培訓 59
5.3 員工福利與保障 64
5.4 健康與安全 69
5.5 社會回饋 77

附錄 78

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI）對照表 78
附錄二：永續會計準則（SASB）對照表 83
附錄三：永續揭露指標-半導體業 85
附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊 86

關於本報告書

報告書範疇

茂達電子股份有限公司（以下簡稱「茂達電子」、「茂達」、「本公司」、「我們」）今年為首次發行永續報告書，並於未來每年定期發行。2024年度永續報告書分為永續經營方針、公司治理成效、綠色IC設計、打造永續環境、職場社會共榮等五大章節，揭露之數據資訊範疇、發行頻率與財務報告一致。內容涵蓋經濟、治理、社會及環境各面向的具體實踐及績效數據，透過本報告書的發行，讓利害關係人清楚了解本公司在推動企業永續發展及履行社會責任方面的努力與成果。

本報告書所揭露的數據及內容以2024年度（2024年01月01日至2024年12月31日）之資訊為主，部份內容亦涵蓋2024年01月01日之前，以及2024年12月31日之後的資訊，以利報告書內容之完整性。報告書資訊涵蓋範圍包括台灣營運地區（台灣新竹總公司、台北辦事處），排除自行發佈永續報告書的子公司（大中積體電路）及海外轉投資公司。

本報告書之資料及數據係由總公司各部門與台北辦事處提供，有關財務數據來源，採用經資誠聯合會計師事務所簽證後之公開資訊，以新台幣計算，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。本報告書由永續報告書編製小組彙整編輯，經報告書編制小組各部門主管複核修訂，再呈送總經理與董事長核閱，並送交董事會討論通過後定稿發行，目前尚未經第三方機構做外部查證，未來將依主管機關之相關規定進行。

2024年度為茂達電子首次編製永續報告書，故無資訊重編之情事。

撰寫依循

本報告書的編製依據全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發布的永續性報導準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），並結合永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），以及由臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心所制定的「上市上櫃公司永續發展實務守則」，以確保報告內容的完整性與符合各項國際及國內永續發展指導原則。

發行時間

此為茂達電子股份有限公司編製的第一本永續報告書，並於未來每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2025年08月發行。
- 下一發行版本：2026年08月發行。

聯絡資訊

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

- 報告書聯絡單位：茂達電子股份有限公司／總經理室
- 地址：新竹科學園區新竹市篤行一路6號
- 電話：03-564-2000
- E-mail：IR@anpec.com.tw
- 永續發展專區：https://www.esg.anpec.com.tw/

SCAN ME

經營者的話

茂達電子主要從事 Power IC 之設計、測試、生產及行銷。於 2000 年起，建置數位/混和 IC 設計能量與相關產品線，成為 Power-based mix-signal IC 供應商，提供客戶完整解決方案。本公司的經營理念為**誠信、創新、熱情、執行力及顧客導向**，並積極打入國際大廠供應鏈，茂達的永續發展從環境、社會與治理三個面向進行描述：

環境（Environmental）：IC 設計公司因為運營主要集中在辦公室和實驗室，能源消耗和碳排放相對較低，在環境保護方面具有相對優勢。本公司已取得 ISO 14001 及 ISO 9001 認證。不僅致力開發綠色產品，選擇綠色材料降低對環境之衝擊。同時亦要求客戶對環境禁用物質務必符合政府法規。時刻宣導環保觀念，強化員工及協力廠商之環保意識及能力，節約能源，隨手做起。另依循金管會推動「上市櫃公司永續發展路徑圖」，將陸續揭露溫室氣體盤查及確信資訊，藉由盤查結果，瞭解排放狀況，將進一步訂定減碳目標、策略及具體行動計畫。

社會（Social）：競爭創新反映出企業的能力，茂達電子結合核心價值，以提高員工的基本素質、專業技能和管理水平，創造均等發展機會，鼓勵員工自身努力發展所長，有多元學習課程及完善福利制度，並重視職業安全與健康管理。強化團隊內部公平公正與和諧，齊心協力完成既定目標，提升員工對公司的向心力。此外，推動多元化和包容性，確保員工即使來自不同背景，也有公平的工作環境。參與社會公益活動，如舉辦慈善捐贈、弱勢關懷、捐血及相關之公益活動，盼能為社會盡一己之力。

治理（Governance）：公司治理是企業永續發展的根本。茂達電子專注本業，誠信經營，透明的治理結構，確保董事會和管理層的多元性、獨立性和專業性，包含董事會成員中至少有一席不同性別、獨立董事人數不少於三分之一及半數獨董連續任期不超過三屆等。2024 年董事會通過永續資訊管理之內部控制制度，並將於 2025 年開始定期發布永續報告書，揭露環境、社會和治理方面的績效，增強與投資者等利害關係人的溝通。此外，公司持續深化落實對智慧財產權保護；持續進行誠信經營訓練及宣導，灌輸全體同仁之企業倫理意識，由上而下落實公司之治理機制。

品質是茂達的生命，誠信是公司的基石。雖然外在局勢不斷改變，茂達仍秉持著創新及熱情為永續發展築基。成果來自全體員工的努力，和利害關係人支持與肯定。我們將持續聚焦客戶關注的挑戰與壓力，提供有競爭力的解決方案和服務，持續為客戶創造最大價值。同時強化公司治理和環境保護，對市場保持資訊透明、增加與投資人的溝通，讓茂達永續發展與時俱進。

茂達電子股份有限公司

董事長 王志信

王志信

永續亮點

E・環境面

- 2024 年用水量**降低 1,627 度**，較 2023 年**減少了 18.86%**
- 2024 年**無違反**有關環境保護之法規之情事
- 2024 年能源強度較 2023 年**降低 16.55%**
- 透過客製化的整合型電源管理 IC，除了一定會達到客戶所要求的功率指標外，還能大幅縮減客戶應用上所需要的 PCB 面積。以四組 DCDC 的整合型電源管理 IC 為例，預估可比分散式的電源 IC **節省 30%以上的面積**

S・社會面

- 2024 年訓練經費約新台幣 **409,925 元**，訓練班次共 **148 班**，訓練人次共 **1,921 人次**，訓練時數總計 **4,773.5 小時**
- 2024 年社會公益共挹注新台幣 **215,059 元**
- 2024 年投入職業安全衛生相關訓練費用共計 **90,300 元**
- 2024 年**無任何**職業病例、**無**重大職業災害及死亡事件，**亦無**發生侵犯人權等事項
- 2024 年度共計 **240 位**員工參與滿意度調查，全員占比為 **87.6%**，各季目標設定 ≧ **4.2 分**，整年度**各季分數皆在目標設定值之上**

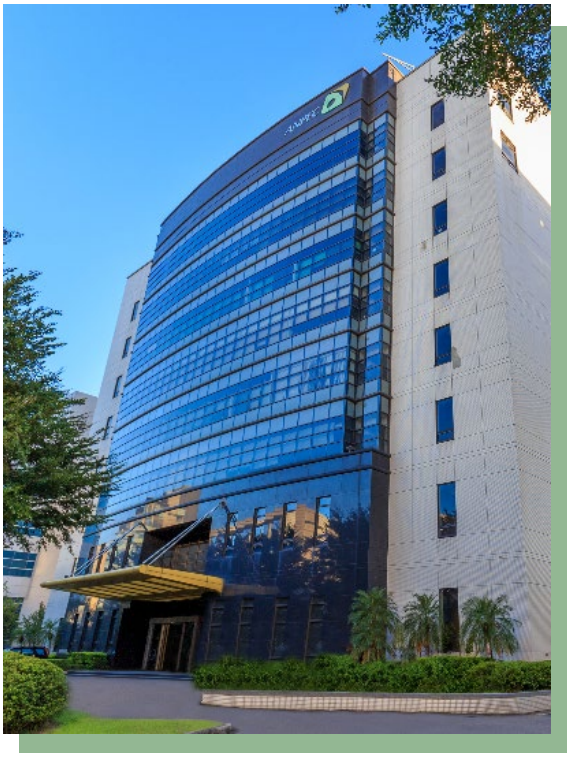
G・公司治理面

- 2024 年**無發生**客戶資料缺失或隱私受侵犯之情事
- 2024 年**無發生**違反誠信經營、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的情事
- 2024 年董事會、功能性委員會自評之結果，滿分 5 分，平均分數分別為 **4.87 分**、**5 分**，個別董事成員自評之結果，滿分 5 分，平均分數為 **4.84 分**，結果優良
- 2024 年董事出席董事會議平均**出席率為 98%**，2 個董事會功能性委員召開會議共 **6** 次
- 2024 年公司治理評鑑上櫃公司排名級距 **6~20%**

CH1 永續經營方針

“ANPEC Always Around”

1.1 關於茂達電子

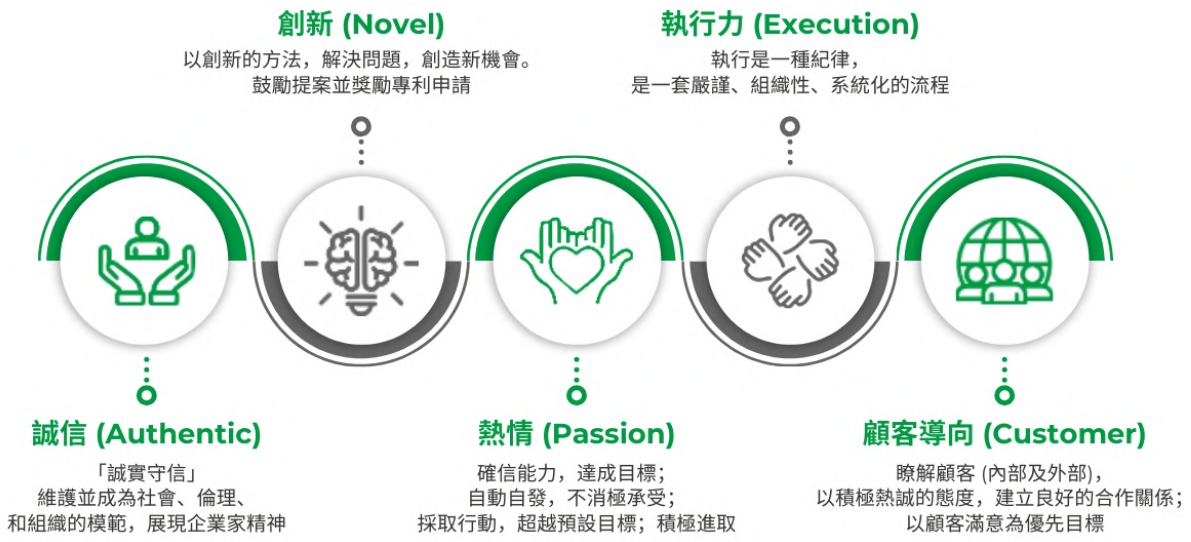


公司簡介

茂達電子股份有限公司 (股票代號：6138)，成立於 1997 年 10 月，為台灣第一家掛牌之 Power IC (功率積體電路) 設計公司。為滿足高端市場需求，茂達電子於 2000 年啟動轉型，大幅建置數位/混合 IC 設計能量與相關產品線，成為 Power-based mix-signal IC 供應商，提供客戶完整的 Mix-signal Power IC 解決方案。茂達電子以開發 Power IC 先進技術與高階產品，並提升國內 Power IC ecosystem 為使命。主要從事 Power IC 之設計、測試、生產及行銷。

本公司以位居國內類比 IC 設計領導廠商地位為目標，秉持著**「誠信(Authentic)、創新(Novel)、熱情(Passion)、執行力(Execution)、顧客導向(Customer)」之經營理念**，提供客戶多樣化之產品及完整售後服務。 目前在電腦主板、繪圖卡、筆記型電腦及液晶螢幕等已獲得傑出成果，並持續朝數位通訊設備、伺服器、遊戲機、白色家電、車用電子及各項消費性產品等應用領域開發所需產品，以滿足廣泛應用市場電源 IC 需求。

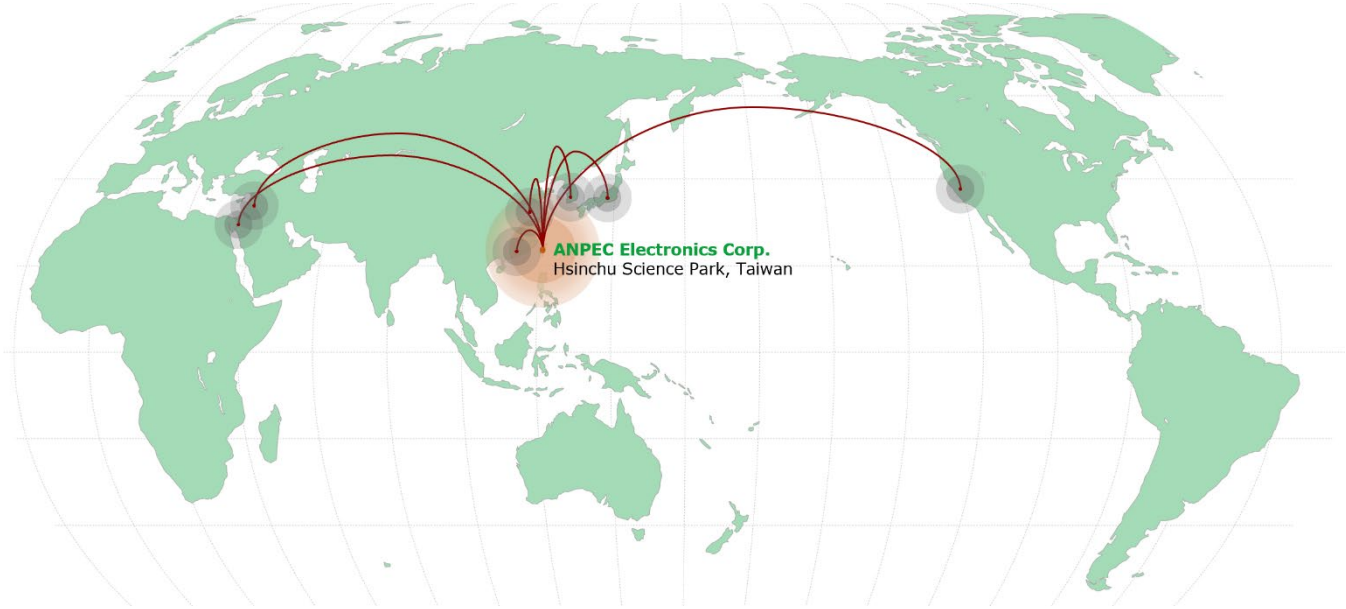
公司概況			
設立日期	1997/10/24	員工人數	286 人
總部	新竹市科學園區篤行一路 6 號	主要經營業務	混合信號 IC，功率 IC，管理與驅動 IC
股票代號	6138	產業別	半導體業
上櫃日期	2002/01/18	總資產	45.6 億元
實收資本額	751,485,000 元	稅後淨利	7.2 億元



營運據點

茂達電子的總部位於台灣新竹科學園區新竹市篤行一路 6 號，配合業務需要，先後於台灣新北市、中國蘇州及廣東等地設立辦事處，另外，於韓國盆唐區與美國洛杉磯等地設有聯絡處。

區域	據點名稱	地址
台灣	總公司	新竹科學園區新竹市篤行一路 6 號
台灣	辦事處	新北市新店區中興路二段 218 巷 11 號 2 樓
中國	辦事處	蘇州工業園區星漢街 5 號騰飛工業坊 1 號樓 702
中國	辦事處	廣東省深圳市福田區天安科技創業園 B 座 701
韓國	聯絡處	#813 Apex City 823, Dongtansunhwan-daero, Hwaseong-si, Gyeonggi-do, 18471, Korea.
美國	聯絡處	9890 Irvine Center Drive, Irvine, CA98618, USA.



持股結構

截止日期：2025-04-25		
股東	持有股數	持股比例(%)
金融機構	4,236,000	5.64
其他法人	8,139,692	10.83
個人	50,906,884	67.74
外國機構及外人	11,380,924	15.14
庫藏股	485,000	0.65

營業項目及產銷產品

本公司從事功率與感測積體電路之設計、測試、生產及行銷，專注於馬達驅動、電源管理、LED 驅動、音頻放大等技術。應用領域相當多元，包括個人電腦、伺服器、網通、儲存設備、記憶體、工業、車用、安全監控、電視與顯示器、電信設備、遊戲機等。

在電源管理領域，隨著電子產品的速度與容量提升，功耗增加，電源管理晶片需要具備更高的功率密度與管理能力，以滿足需求。從電池供電系統到資料中心等高耗能產業，都需要高效率電源管理方案，以提升系統使用時間並降低能耗。隨著終端產品愈趨複雜，對電源管理晶片的集成度要求上升。在車用、工業與企業級產品等高可靠性應用領域，需要高品質電源管理方案，確保安全與全時運行。在馬達與風扇驅動領域，隨著電子產品效能提升，尺寸縮小，客戶對散熱要求更為嚴苛，包括提升風扇解熱能力，抑制震動與噪音，提升運轉效率及精準轉速控制。在工業與車用領域，對高壓且可程式化解決方案需求上升。

在 LED 背光領域，終端產品提升背光區數以強化顯示效能，並需求更高集成度以提升生產效率，符合電競需求標準，提升影像品質。在音頻驅動領域，市場追求更低訊號雜訊比，以提升音訊之表現。

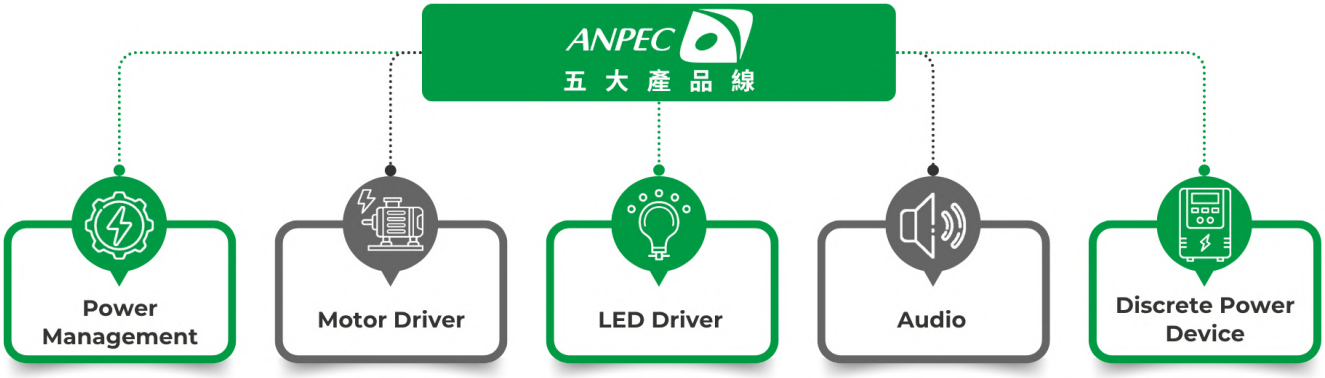
公司經多年發展，技術面以高集成、高性能、高功率與客製化晶片為發展主力，應用領域亦由過去的消費性產品，逐步邁入伺服器、儲存系統、記憶體、通訊設備、工控、企業級設備、車用等要求更高之應用區隔。另外，大中積體電路為茂達電子之轉投資公司，本公司對其持股比為 42.60%，其主要從事 POWER MOSFET 產品設計、測試、生產及行銷。

本公司的客戶皆為各應用領域之一級品牌客戶，公司產品與銷售區域表如下圖所示：

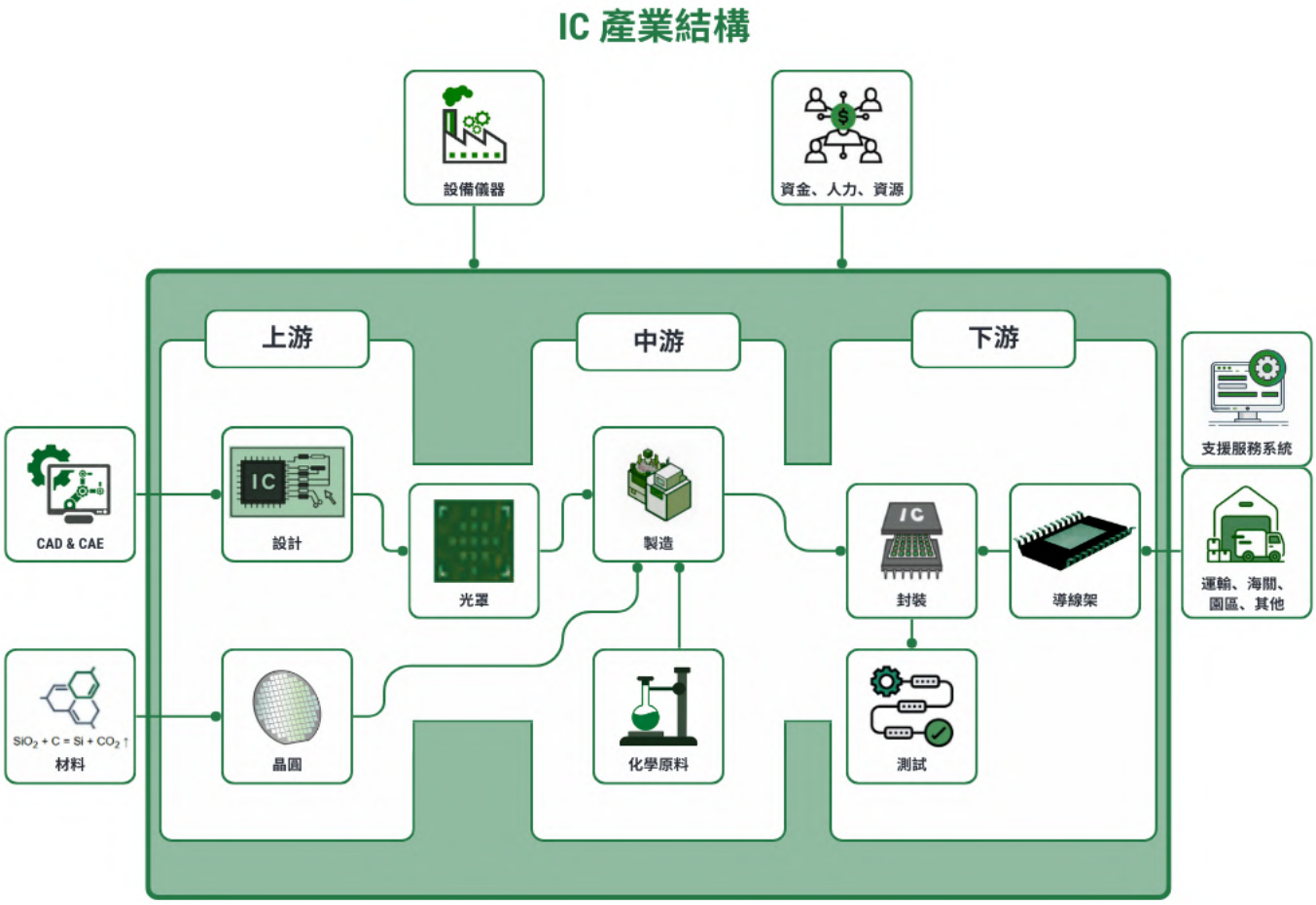
銷售量單位：仟顆

公司產品與銷售區域				
產品類別 \ 銷售區域	中國(含香港)	臺灣	其他	總計
放大及驅動 IC	244,728	66,241	4,358	315,327
電源轉換及管理 IC	403,157	129,056	40,829	573,042
總計	647,885	195,297	45,187	888,369

茂達電子創立之初以類比功率晶片起家，至今已發展成為混合信號功率晶片與感測晶片供應商。公司專注於開發混合信號功率與感測器高階產品與先進技術，並以提升國內產業生態環境為使命。從事混合信號功率晶片與感測器之設計、測試、生產及行銷。主要包括五大產品線：Power Management, Motor Driver, LED Driver, Audio 及 Discrete Power Device。



本公司上中下游供應鏈如下圖所示：



公協會參與

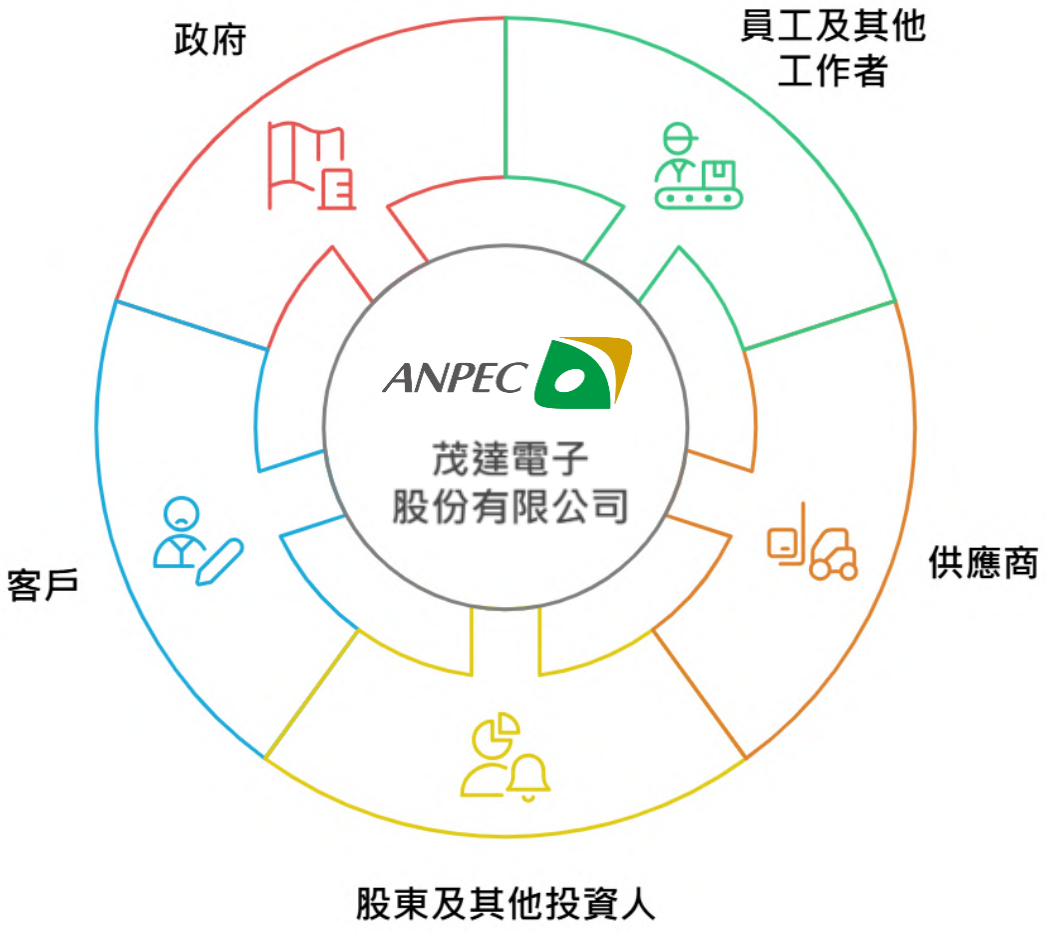
茂達電子身為新竹科學園區之成員，除了在本業上謀求最大成就，同時積極參與公協會組織，期許發揮產業影響力，透過資訊共享及交流活動，與其他企業共同因應國際局勢變動與產業變遷，攜手產業一同邁向共好。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
台灣科學園區同業公會	會員
JEDEC 固態技術協會	一般會員
電源管理匯流排 (PMBus®)	一般會員
IEEE 電機電子工程師學會 (Institute of Electrical and Electronics Engineers)	一般企業會員

1.2 利害關係人議合

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：員工和其他工作者、股東和其他投資人、供應商、客戶、政府、商業夥伴、公民社會組織、工會、弱勢群體、當地社區、消費者、非政府組織等，以及參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出五大類的利害關係人，分別為員工及其他工作者、供應商、股東和其他投資人、客戶以及政府。



利害關係人溝通管道

員工及其他工作者

員工是茂達永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力，作為一家無工廠之 IC 設計公司，我們透過創新與努力在 IC 設計領域創造最大價值，並重視員工的健康與工作環境安全，確保他們能夠在穩定的環境中發揮潛力。

溝通管道 (頻率)	
● 電話/電子郵件 (即時)	● 績效考核 (每半年)
● 實體意見箱 (每月)	● 教育訓練 (依訓練需求)
● 勞資會議 (每季)	● 內部宣傳 (不定期)
● 員工滿意度調查 (每季)	

溝通成效

- 2024 年收到 e-mail、電話專線、實體意見申訴案件總計 0 件。
- 2024 年勞資會議提案總計 8 件，且會後皆按照會議決議執行完成。
- 2024 年共進行 4 次員工滿意度調查，問卷回填人次共 240 人，針對個別分數落差項目，人資部將輔以關心及面談，希望藉此能更了解員工實際需求。
- 2024 年共進行 2 次績效考核，範圍涵蓋 100%之員工，考核方式包含自評與主管考評，避免雙方認知落差。
- 依員工職務說明書、績效評核結果與職涯發展需要，提供完善、系統化之內外訓練，2024 年總計訓練時數共 4,773.5 小時。
- 2024 年共進行 4 次員工團膳滿意度調查，問卷回填人次共 80 人，由行政支援部將員工對供餐的建議彙整後回饋給團膳廠商，以即時調整團膳供應品質。
- 為保障同仁工作安全，避免健康問題影響工作，透過不定期於電子佈告欄分享衛教相關資訊，以加強員工職安相關知識與技能，提升企業安全文化。

供應商/承攬商

我們與合作夥伴建立互信互惠的關係，共同維護工作環境品質，提供穩定充足的產能，並確保茂達獲得優質的產品與服務，促進雙方永續成長，支持本公司生產性原物料及成品的生產。

溝通管道 (頻率)	
● 電話/電子郵件 (即時)	● 內部即時通訊 (不定期)
● 供應商稽核 (每年)	● 全區巡檢 (不定期)
● 面談與會議 (不定期)	● 員工滿意度調查 (每季)

溝通成效

- 透過與供應商的溝通，建立滿足客戶需求的供應鏈。
- 透過巡檢可加強落實承攬商的工作品質，即時傳遞廠區環境缺失並即時改善。
- 透過滿意度調查可調整及提升員工的用餐品質。

股東及其他投資人

股東與投資者是茂達發展的重要支柱，通過資金的投入和公司治理的參與，為公司提供很大的支持，推動茂達在永續發展的道路上邁向更長遠的未來。

溝通管道 (頻率)	
● 年度股東常會 (每年)	● 法人會議 (依需求)
● 法人說明會 (不定期)	● 投資人專線與信箱 (即時)
● 財務報表 (每季/每年)	

溝通成效

- 年度股東常會 1 次。
- 受邀參加法說會 2 次。
- 公開資訊觀測站公告重大訊息數則。
- 法人拜訪/電話會議數次。

客戶

我們專注於了解並滿足客戶的需求，提供具競爭力的解決方案和服務，以創造客戶最大價值為目標。同時，客戶也是公司策略夥伴，以客戶為導向，致力協助客戶成功的同時，也提升公司整體價值。

溝通管道 (頻率)	
● 客戶滿意度調查 (每年)	● 電話、電子郵件 (即時)
● 客戶約訪、會議 (即時)	● 專屬銷售服務團隊 (即時)
● 技術支援服務 (即時)	● 客訴處理管道 (即時)
● 代理商會議 (每月/每季)	

溝通成效

- 每年定期進行客戶滿意度調查，並針對客戶反饋，提出改善方案與建議，努力超越客戶期望。
- 透過拜訪、電子郵件、電話、社交媒體等數位工具與客戶保持即時、透明的溝通，並提供專業技術問題解決。
- 各部門及代理商即時應對客戶挑戰，提供競爭力解決方案，並利用 PDCA 管理持續改善品質與服務。
- 聚焦市場需求，提供高集成、高性能、客製化的晶片解決方案，提升客戶產品競爭力。

政府

公司必須遵守法令規章，積極配合政府政策，確保各項法令規定都有嚴加遵守，避免發生違法行為。

溝通管道 (頻率)	
● 公開資訊觀測站 (即時)	● 座談會 (不定期)
● 公聽會/記者會 (不定期)	● 現場查核/拜訪 (不定期)
● 研討會/宣導會 (不定期)	● 電話/電子郵件 (即時)
● 公文來往 (不定期)	

溝通成效

- 2024 年違反勞動法令件數：0 件。
- 上櫃公司：公司治理評鑑結果排名級距為「6%~20%公司」。
- 依照政府相關法令規定提供回覆及計畫書等報告。
- 透過會議及公文來往，更了解政府相關規定內容，並進行有效的溝通與互動。

1.3 重大主題鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，本公司透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

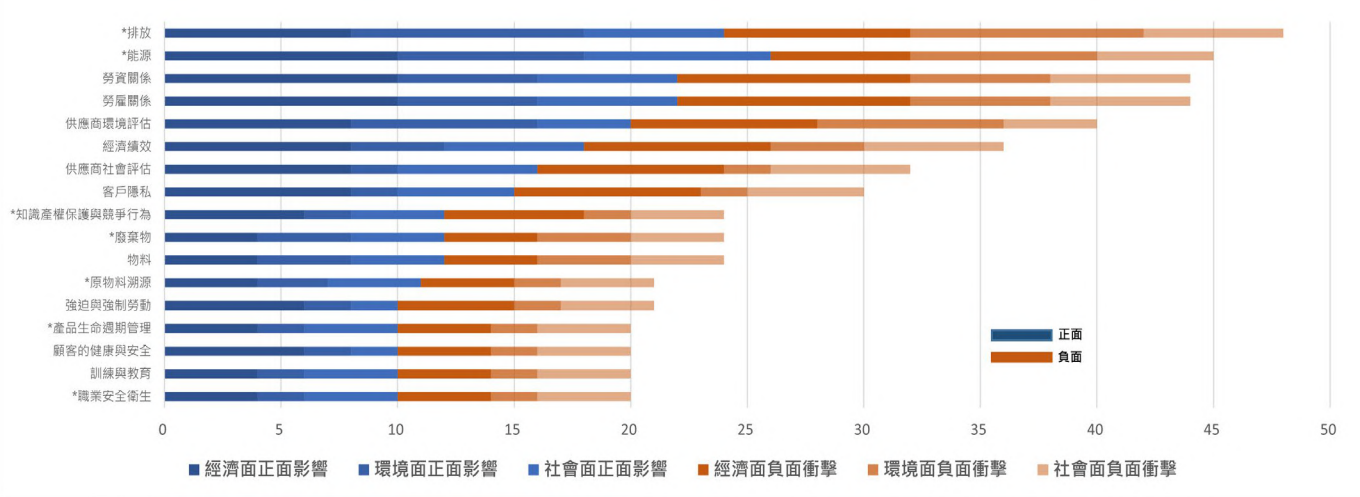
STEP 1 了解組織脈絡	茂達電子相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則與同業報告書之重大主題等，彙整出 32 個永續議題。
STEP 2 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家依公司於該永續議題對經濟、環境、社會(人與人權)之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會(人與人權)之得分相加後排序，總分大於 30 分者為本公司之重大主題，但 SASB 列出之主題於評分後優先考量列為重大主題。
STEP 3 評估衝擊顯著性	評分結果經外部專家與公司各部門主管討論，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，及利害關係人對於各項主題之在意程度，分析確定 7 項茂達電子的重大性永續議題。
STEP 4 永續議題揭露報導	重大性永續議題分析結果，外部專家依議題性質，並與公司各部門進行綜合性評估，把「勞資關係」與「勞雇關係」兩項整合成「勞資/雇關係」，並將「供應商環境評估」與「供應商社會評估」兩項整合成「供應商管理」，最終把 7 項重大性永續議題歸納出 5 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

根據上述步驟分析，本報告書將說明 2024 年茂達電子所關注的 5 項重大主題，分別為：排放、勞資/雇關係、供應商管理、經濟績效、資訊安全，本報告書的內容以此為依據呈現各重大主題相關的績效和管理成果，作為 2024 年永續經營規劃與實踐的策略目標。

重大主題				
1 排放	2 勞資/雇關係	3 供應商管理	4 經濟績效	5 資訊安全
其他主題				
6 市場地位	7 間接經濟衝擊	8 採購實務	9 反貪腐	
10 反競爭行為	11 稅務	12 職業安全衛生	13 廢棄物	
14 生物多樣性	15 水與放流水	16 能源	17 物料	
18 訓練與教育	19 員工多元化與平等機會	20 不歧視	21 結社自由與團體協商	
22 童工	23 強迫與強制勞動	24 公共政策	25 顧客健康與安全	
26 行銷與標示	27 當地社區	28 原住民權利	29 保全實務	
30 產品生命週期管理	31 原物料溯源	32 知識產權保護與競爭行為		

正面影響與負面衝擊程度



重大主題列表

ESG 面向 / 環境面

重大主題列表	排放
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	全球暖化與氣候變遷密切關係到地球上生物與人類的永續生存，並間接影響企業持續營運的管理策略。以法制面來說，如不進行溫室氣體與排放管理，未來可能面臨相關法規的處罰或額外成本支出，相反地，落實合規的排放管理可有效降低成本風險；從企業永續經營的層面來說，環境友善及綠色製造為全球發展趨勢，透過積極參與減碳行動，不僅能善盡企業社會責任，還能提升產品在永續議題上的競爭力。
描述影響衝擊	**經濟** ● 實際正面影響： 透過碳排數據的揭露與管理，讓公司能夠審視目前資源運用狀況並訂定目標計畫逐步改善，可以降低運營成本，例如節省能源、減少廢棄物處理成本等。 ● 實際負面衝擊： 近年環保法規愈趨嚴苛，增加了能源或碳費成本支出，使公司利潤被壓縮，若無逐年降低溫室氣體排放量，除了會讓全球暖化持續惡化外，也有可能使公司錯失重要客戶帶來的商機。 ● 潛在正面影響： 強化公司對氣候災害的調適韌性，並建構降低災損的危機意識，在面對瞬息萬變的環境議題時，隨時做好應對準備。 ● 潛在負面衝擊： 如果公司未能有效應對氣候相關風險，可能會面臨罰款或訴訟成本增加的後果，進而對公司的財務狀況造成負面衝擊。 **環境** ● 實際正面影響： 促使公司加速能源轉型，降低傳統能源的使用對環境造成的負面衝擊。提倡節能減碳，落實節水、節電、垃圾減量的政策，減少資源浪費，落實循環經濟與節能減碳。 ● 潛在正面影響： 透過公司宣導節能減碳與綠色環保的概念，提高同仁對氣候變遷的認識，並提升環境保護意識。 ● 潛在負面衝擊： 未妥善檢視公司內部條件並制定合適的減碳進程，可能致使能源浪費、提高營運風險。 **人/人權** ● 實際正面影響： 透過碳盤查數據與相關政策，提高公司對企業社會責任的關注，促進了社會永續發展目標之實現。 ● 潛在正面影響： 減少資源浪費與溫室氣體排放，緩解全球暖化和氣候變遷帶來的負面影響，確保自然環境的永續發展。 ● 潛在負面衝擊： 公司若未順應趨勢推行減碳措施，可能面臨由於社會壓力而導致的公眾關注和批評，進而影響公司聲譽與品牌形象。若未能有效應對全球暖化與氣候變遷相關風險，可能會對員工和利害關係人的權益產生負面影響，例如工作安全性和生活品質下降。
主要影響對象	● 本公司 (造成) ● 供應商/承攬商 (造成) ● 當地社區 (促成) ● 股東與其他投資人 (促成) ● 客戶 (促成) ● 員工及其他工作者 (促成) ● 政府機關 (促成)
對應章節	第四章：打造永續環境

ESG 面向 / 社會面

重大主題列表	**勞資/雇關係**
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	員工是茂達持續成長的基石，我們秉持著以人為本的核心理念，重視員工的意見與需求，並持續優化內部溝通及申訴機制，使彼此能基於互信互惠的原則，一起為勞資和諧、勞資共好的目標而努力，進而達到企業的永續發展。
描述影響衝擊	**經濟** ● 實際正面影響： 良好的勞資關係是企業營運穩定的重要因素之一，可降低員工流動率，留住內部人才，減少公司用人及培訓成本，使企業持續成長。 ● 實際負面衝擊： 促成勞資和諧的方法包含優化薪酬福利制度、提供各項友善措施，或建構多元溝通管道等，過程中需要付出更多的人事成本，可能會增加企業支出。 ● 潛在正面影響： 確保勞資雙方的良好互動，打造幸福職場環境，有助於提升企業形象，進而影響公司整體競爭力。 ● 潛在負面衝擊： 若公司在提出及調整相關福利措施或管理制度前，未能充分了解員工需求，可能造成資源浪費或事倍功半。 **人/人權** ● 實際正面影響： 公司主動了解員工的真實需求，保持與雙方的良好互動，可建立雙方互信互惠的合作模式，並帶動更多企業響應推動，共同維護整體勞動環境的勞資和諧。 ● 潛在正面影響： 提供友善的職場環境，與員工一起分享經濟成長的果實，可促成工作與生活平衡，在提升企業形象的同時也促成社會共榮。 ● 潛在負面衝擊： 若公司未能維護勞資的合作模式，有效保障員工的權利及福利，可能導致勞資關係緊張，甚至引發勞工抗議。
主要影響對象	● 本公司 (造成) ● 員工及其他工作者 (直接相關) ● 政府機關 (促成) ● 股東與其他投資人 (促成)
對應章節	第五章：職場社會共榮
重大主題列表	**供應商管理 (供應商社會/環境評估)**
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	我們重視供應商作為永續經營的合作夥伴，並致力於落實永續供應商管理，以提升品質，降低經營風險及成本，同時持續強化與供應商永續合作關係。
描述影響衝擊	**經濟** ● 潛在負面衝擊： 相關單位蒙受財物或商譽損失，甚至可能觸犯法規層面問題。 **環境** ● 實際正面影響： 落實供應商社會/環境評估之制度，有助於降低有害物質對環境的負面衝擊。 **人/人權** ● 實際正面影響： 建立完善的供應商政策與採購機制，藉此可以有效保障產品品質。 ● 潛在負面衝擊： 若企業建立的供應商政策不夠完善，將無法保證產品品質，進而影響公司聲譽，同時導致企業面臨財產損失。

主要影響對象	●本公司 (造成) ●員工及其他工作者 (促成) ●供應商/承攬商 (直接相關) ●客戶 (促成) ●政府機關 (促成)
對應章節	第三章：綠色 IC 設計
重大主題列表	**資訊安全 (客戶隱私)**
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	我們承諾保護客戶資料的機密性、完整性和可用性，並遵循國際和地區的相關法規。本公司採取了多層次的安全措施，包括數據加密、訪問控制和定期安全審計，以確保客戶資料的安全。
描述影響衝擊	**經濟** ●實際正面影響： 有效的資訊安全措施可以防止數據洩露事件，避免因數據洩露而產生的罰款和法律訴訟，從而節省成本。 **環境** ●潛在負面衝擊： 雖然資訊安全措施本身對環境的直接影響較小，但數據中心的能源消耗和碳足跡是需要考慮的環境因素。 **人/人權** ●潛在負面衝擊： 保護客戶隱私不僅是尊重個人基本權利的體現，更是企業責任的重要一環，能有效防止因數據洩露而對個人造成的心理和社會影響。
主要影響對象	●本公司 (造成) ●客戶 (直接相關) ●員工及其他工作者 (直接相關) ●股東與其他投資人 (促成) ●政府機關 (促成)
對應章節	第三章：綠色 IC 設計

ESG 面向 / 治理面

重大主題列表	**經濟績效**
描述組織與重大主題相關的政策或承諾	我們致力於維持良好的營運表現，以維護投資人和股東的最大權益，並透過穩健的經營策略與長遠規劃，推動企業持續成長，實現永續發展目標。
描述影響衝擊	**經濟** ● 實際正面影響： 追求營運財務績效、達到獲利目標，為公司穩健經營的根基，良好的經濟績效，能穩定的為企業創造價值，使公司能永續發展。 ● 潛在負面衝擊： 若經濟績效不彰，企業的財務將面臨困難，進而導致營運中斷。 **人/人權** ● 潛在正面影響： 公司營運所產生的經濟價值，將直接影響股東權益、投資規模、成長幅度及社會回饋。
主要影響對象	● 本公司 (造成) ● 員工及其他工作者 (直接相關) ● 供應商/承攬商 (促成) ● 客戶 (直接相關) ● 股東與其他投資人 (直接相關) ● 金融機構 (促成) ● 政府機關 (促成)
對應章節	第二章：公司治理成效

CH2 公司治理成效

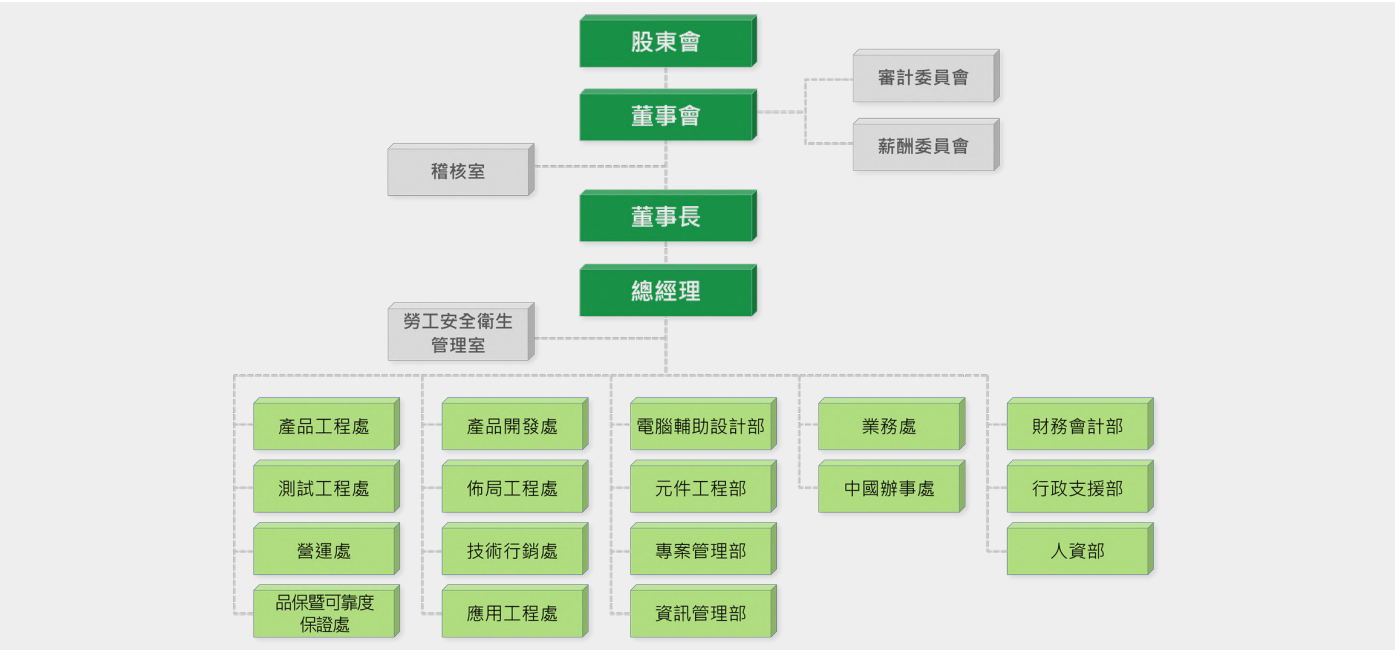
2.1 重大主題管理方針

重大主題： 經濟績效			
永續準則(議題)呼應	GRI 201 經濟績效	影響之利害關係人	員工及其他工作者、供應商/承攬商、客戶、股東與其他投資人、金融機構、政府機關
題重大原因	我們致力於維持良好的營運表現，以維護投資人和股東的最大權益，並透過穩健的經營策略與長遠規劃，推動企業持續成長，實現永續發展目標。		
影響與衝擊	良好的經濟績效是企業穩健經營與永續發展的基石。透過營業收入的成長與獲利能力的持續提升，企業能穩定創造價值，確保股東權益，擴大投資規模，並帶動社會回饋。然而，若經濟績效不佳，企業財務將面臨困難，可能導致營運中斷，不僅影響上下游產業發展，亦使員工無法安心工作，進而對整體經濟環境造成衝擊。 ● 營收成長，提升獲利能力 ● 穩定創造企業價值 ● 擴大投資，帶動社會回饋 ▲ 營運中斷，影響企業存續 ▲ 供應鏈受阻，衝擊產業發展 ●：正面影響 ▲：負面衝擊		
政策/策略	● 良好的經濟績效可能產生之機會 良好的經營策略才能維持健全之資本基礎，加深投資人、債權人及市場信心以支持未來營運發展，並為各利害關係人獲取最大利益。 ● 經營績效不彰可能產生之風險 在公司經營管理上若缺乏管理策略與方法，將可能發生各種不可預期之風險和影響，導致營運管理鬆散、研發創新速度緩慢、產品市占率下降，進而影響獲利與整體經營成果，損及公司形象與投資人及債權人利益。 透過完善的公司治理與各功能性委員會的運作，確保股東及利害關係人權益，並帶領企業穩健經營與永續發展。健全的董事會運作、法規遵循策略及風險管理機制，進一步提升企業韌性與競爭力，確保營運穩健，保障股東權益。		
目標與標的	**短、中期目標** ● 營收及獲利逐年成長。 ● 積極開發及推廣新產品，擴大市佔率，強化產品之競爭力。 ● 加強研發創新及優化供應鏈管理，提升產品之利潤率。 **長期目標** ● 營收及獲利穩定成長，達成公司設定之營運目標，提高公司長期投資價值，以維護投資人及股東權益。 ● 加大研發投入，推動技術創新及新產品之開發以提升產品客製化能力與公司之市佔率，保持競爭優勢。 ● 強化銷售渠道之管理與建置，提高業務及技術服務能量，滿足客戶多樣之應用需求。		

重大主題： 經濟績效	
管理評量機制	● 每季召開董事會議。 ● 每月召開二次經營管理會議。 ● 內部稽核單位定期查核並呈報審計委員會及董事會。 ● 訂定內部控制制度管控。 ● 各項財務指標分析比較。
績效與調整	● 2024 年營收達新台幣 3,397,714 仟元。 ● 2024 年獲利達新台幣 720,093 仟元。 ● 2024 年 EPS 達新台幣 9.89 元。 ● 2024 年現金股利每股新台幣 8.6 元。

2.2 治理結構

公司組織圖



推動永續發展

本公司雖尚未成立「永續發展委員會」，惟已由總經理室與各部門代表組成「ESG 小組」，並由執行副總擔任小組召集人，共同推動永續發展之相關事宜。目前依規定每季於董事會報告溫室氣體盤查與查證之執行進度，2024 年第三季已開始推動永續報告書撰寫計畫，各單位推派人員投入，擬於主管機關規定期限前，呈核董事會通過。

另外，我們也制定了「供應商評鑑辦法」，由 ESG 小組成員之相關單位每年對供應商進行評鑑，利用供應商系統評鑑專表對企業社會責任進行評估，評鑑內容包含勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系等五大項目。供應商收到評鑑結果後必須回覆改善方案及預計完成時間，由品質單位檢視回覆內容，並作後續改善及追蹤。

董事會結構與多元性

本公司董事會成員之提名及遴選係遵照公司章程之規定採用候選人提名制，遵守「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」以確保公司董事成員之多元性及獨立性，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

(1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

(2) 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。本公司設置董事 11 席，包含 4 位獨立董事，董事成員皆為本國藉，具員工身份之董事 2 位，占比為 18%；董事成員年齡分布區間計有 4 位在 65 歲以上，其餘皆在 65 歲以下；獨立董事共 4 位占比為 36%，其中 2 位獨立董事任期年資在 6 年以下，2 位獨立董事任期年資在 6~9 年。

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事占比 9%，董事會目標為至少一位女性董事，目前已達成。因公司產業特性以及考量董事之適任性，故女性董事比例未達三分之一，惟公司已積極尋找適任之女性董事人選，未來仍持續依公司營運情形致力於提升女性董事占比。

本公司董事多元化面向、互補及落實情形已符合本公司「公司治理實務守則」第 20 條載明之標準；未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

董事會成員資訊											
職稱 / 姓名	性別 / 年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
					銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事長 / 王志信	男 / 61-70	2011.06.24	● 政治大學企業家經營管理研究班 ● 政治大學經濟學士 ● 聲寶公司零件部資深業務經理 ● 世界先進業務經理 ● 上寶半導體業務協理 ● 美商 AMKOR 大中華區業務副總經理 ● 宏連科總經理特助 ● 利順精密執行長 ● 茂達電子業務副總經理及執行副總經理	● 本公司總經理 ● 大中積體電路法人董事代表人 ● 開源集成(蘇州)董事 ● 昱京能源科技董事 ● 昱京科技監察人 ● ANPEC International Holding Ltd. 董事長	✓	✓	✓	✓	✓		✓

董事會成員資訊											
職稱/姓名	性別/年齡	初次(選)就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
					銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事/盛剛	男/41-50	2020.06.22	● 政治大學企業家經營管理研究班 ● 成功大學電機工程所碩士 ● 茂達電子資深處長 ● 行銷暨研發副總經理	● 本公司執行副總經理 ● 開源集成(蘇州)董事長		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事/陳善南	男/61-70	1997.10.08	● 美國新墨西哥大學電機博士 ● 漢磊科技廠長 ● 茂達電子董事長、執行長、總經理 ● 大青節能科技董事長 ● 綠達節能科技總經理	● 綠達節能科技董事長	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事/沈顯和	男/大於70	2017.06.20	● 中原大學電子工程系學士 ● 茂達電子監察人 ● 友達光電模組暨資材中心副總經理 ● 聯華電子資材部經理/廠長 ● 均豪精密工業獨立董事 ● 志聖工業監察人 ● 隆達電子獨立董事暨薪酬委員	● 皇城科技董事暨總經理 ● 台灣表面黏著科技董事 ● 志聖工業董事 ● 富采投控獨立董事	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事/林君亮	男/大於70	2017.06.20	● 文化大學企業管理研究所碩士 ● 茂達電子監察人 ● 交通銀行營業部聯貸小組執行秘書 ● 兆豐國際商銀文山分行經理 ● 兆豐國際商銀徵信處副處長 ● 雅祥生技醫藥監察人	● 銓豐光電科技監察人 ● 大中積體電路法人董事代表人	✓	✓	✓		✓		✓

董事會成員資訊											
職稱 / 姓名	性別 / 年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
					銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事 / 林澤明	男 / 41-50	2006.06.12	● 美國波士頓大學企管碩士 ● 中山大學化學系 ● 力盛光電新產品事業部經理 ● 綠明科技董事暨行銷業務經理 ● 大青節能科技行銷業務副處長 ● 大青節能科技製造處副處長 ● 信立化學總經理與董事長特助 ● 綠達節能科技董事	● 立鉑國際董事長兼總經理		✓	✓		✓		✓
董事 / 黃錦華	女 / 大於 70	2006.06.12	● 國立臺北護理健康大學 ● 聯華電子管理部副理 ● 凱鼎科技監察人	無		✓	✓		✓		✓
京茂投資股份有限公司代表人 / 楊森陸	男 / 61-70	2024.06.21	● 台中教育大學科學教育與應用學系碩士 ● 京茂投資(股)公司監察人	● 京茂投資(股)公司監察人		✓					✓
獨立董事 / 江俊彥	男 / 61-70	2017.06.20	● 中山大學高階經營管理碩士 ● 國立政治大學企業家經營管理研究班 ● 台虹科技總經理 ● 法人董事代表人 ● 台虹科技(昆山)董事長	● 茂達電子薪酬暨審計委員會召集人 ● 大中積體電路獨立董事 ● 薪酬委員會召集人暨審計委員	✓	✓	✓		✓	✓	✓

董事會成員資訊											
職稱 / 姓名	性別 / 年齡	初次（選）就任日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
					銀行/財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
獨立董事 / 簡川勝	男 / 51-60	2017.06.20	● 國立政治大學企業家經營管理研究班 ● 中央大學機械碩士 ● 宜鼎國際總經理	● 茂達電子審計暨薪酬委員 ● 宜鼎國際董事長 ● 安提國際法人董事代表人 ● 巽晨國際法人董事代表人 ● 維新應用科技法人董事代表人	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事 / 簡暉桓	男 / 51-60	2020.06.22	● 英國西蘇格蘭大學全面品質與工程管理碩士 ● 台北科技大學電子工程系 ● 精碟科技董事長暨執行長資深特助 ● 光峰科技副總經理	● 茂達電子審計暨薪酬委員 ● Dell 台灣研發中心協理 ● Global Service Engineer and Process Development		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事 / 黃國瑜	男 / 51-60	2020.06.22	● 國立政治大學企業家經營管理研究班 ● 世新大學新聞學士 ● 1111 人力銀行總策劃、 ● 卓越雜誌總編輯	● 茂達電子審計暨薪酬委員 ● 雄獅旅行社財務管理處總經理 ● 傑森全球整合行銷公司總經理	✓	✓	✓		✓		✓

- 董事會成員中 41~50 歲 2 位，51~60 歲 3 位，61~70 歲 4 位，大於 70 歲以上 3 位。
- 董事會成員中男性董事 11 位，女性董事 1 位。
- 上述 1.及 2.資訊係含已於 2024/06/21 辭任之沈顯和董事。

董事會運作情形

董事會每季召開一次，2024 年度共召開 4 次董事會，董事平均出席率為 98%，董事出(列)席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際列席(%)	備註
董事長	王志信	4	0	100	
董事	盛剛	4	0	100	
董事	陳善南	3	1	75	
董事	沈顯和	2	0	100	2024.6.21 辭任
董事	林君亮	4	0	100	
董事	林澤明	4	0	100	
董事	黃錦華	4	0	100	
法人董事代表人	楊森陸	2	0	100	2024.6.21 就任
獨立董事	江俊彥	4	0	100	
獨立董事	簡川勝	4	0	100	
獨立董事	簡暉桓	4	0	100	
獨立董事	黃國瑜	4	0	100	

為審核企業經營績效、討論重要策略議題與關鍵事件，及就 E、S、G 三大面向執行情形進行報告。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

2024 年度就環境面(E)，每季定期向董事會進行溫室氣體盤查及查證執行情形報告；社會面(S)，加強與利害關係人溝通及其溝通情形報告；治理面(G)，持續檢討及提升資通安全及風險管理機制，各項具體安全措施推動執行成果報告。於本報導期間，董事會討論關於 E、S、G 面向的事件紀錄彙整如下表：

E

環境面

事件數量: 4

溝通議案概述:
溫室氣體盤查及查證執行報告

S

社會面

事件數量: 4

溝通議案概述:
發行限制員工權利新股

G

經濟(含治理)面

事件數量: 38

溝通議案概述:
每季財報/稽核報告/營運狀況/內部控制/薪酬委員會建議事項/董事責任險/董事及員工酬勞等

董事獨立性與利益迴避

本公司因營運所需，故董事長與總經理同一人，已增加獨立董事席次至四席，且公司董事八成以上未兼任公司經理人及員工，促使董事會保有客觀性及監督的力量。

董事會成員由 11 席董事組成，包含 4 位獨立董事，獨立董事皆符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條獨立性評估之條件。本公司「董事會議事規範」亦明確規範董事之利益迴避制度：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

日期	議案案由	決議情形
2024/02/26	【薪資報酬委員會所提建議案】、【發行限制員工權利新股案】	本案經本公司薪酬委員會主席江俊彥獨立董事充分說明薪酬委討論及決議內容後，並由董事長指派江俊彥獨立董事擔任本案除王志信董事長與盛剛董事因同時擔任本公司經理人而利益迴其餘出席董事一致同意通過。
2024/05/10	【薪資報酬委員會所提建議案】	本案經本公司薪酬委員會主席江俊彥獨立董事充分說明薪酬委討論及決議內容後，並由董事長指派江俊彥獨立董事擔任本案除王志信董事長與盛剛董事因同時擔任本公司經理人而利益迴得代理董事行使表決權外，其餘出席董事一致同意通過。
2024/11/11	【薪資報酬委員會所提建議案】、【發行限制員工權利新股案】	本案經本公司薪資報酬委員會主席江俊彥獨立董事充分說明薪委員會之討論及決議內容後，並由董事長指派江俊彥獨立董事案主席，除王志信董事長與盛剛董事因同時擔任本公司經理人迴避外，其餘出席董事一致同意通過。

董事進修

董事是企業發展的核心推動者，負責制定長期策略與方向，並確保公司在競爭激烈的市場中保持永續發展的精神。因此，董事成員需要持續進修，保持對市場變化、最新科技以及法規的敏銳度。透過進修，董事可以提升對企業治理、風險管理和未來發展趨勢的洞察力，進而作出更加前瞻性的決策，確保企業能在變化中把握機遇，並有效應對挑戰。因此，董事參加了風險管理、AI 策略與治理、數位創新、循環經濟與永續經營趨勢等課程，這些課程將有助於提升他們的專業能力，並引領企業在快速變化的市場中取得領先地位。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
法人董事代表人	楊森陸	2024/09/12	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 台北第二場	3.0	6.0
		2024/09/26	中華民國公司經營暨永續發展協會	以風險管理推動企業永續發展	3.0	
獨立董事	江俊彥	2024/07/09	證券櫃檯買賣中心	AI策略與治理	3.0	6.0
		2024/10/04	社團法人中華公司治理協會	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3.0	
獨立董事	簡暉桓	2024/07/09	證券櫃檯買賣中心	AI策略與治理	3.0	6.0
		2024/10/04	社團法人中華公司治理協會	數位創新科技及人工智慧發展的全球趨勢與風險管理	3.0	
獨立董事	簡川勝	2024/10/30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	以風險管理推動企業永續發展	6.0	6.0
獨立董事	黃國瑜	2024/11/22	社團法人中華財經發展協會	循環經濟與永續經營新趨勢	3.0	6.0
		2024/12/17	社團法人中華財經發展協會	川普2.0對全球的挑戰	3.0	

董事會績效評估

為落實公司治理機制並提升董事會及功能性委員會功能，本公司已於 2020 年 3 月 25 日第八屆第十二次董事會中通過訂定「董事會自我或同儕評鑑辦法」，並於每年度結束時執行評估作業，包括董事會及功能性委員會之自我或同儕評鑑，有效促進公司永續經營，落實公司治理的精神。

下表為 2024 年董事會、功能性委員會之審計委員會及薪酬委員會自我評鑑五大面向，與個別董事成員自我績效評鑑六大面向：

董事會自評五大面向	題數	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	12	4.92
B. 提升董事會決策品質	12	4.83
C. 董事會組成與結構	7	4.86
D. 董事之選任及持續進修	7	4.71
E. 內部控制	7	5
合計/平均得分	45	4.87

功能性委員會自評五大面向	題數	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	4	5
B. 委員會職責認知	6	5
C. 提升委員會決策品質	7	5
D. 委員會組成及成員選任	4	5
E. 內部控制	3	5
合計/平均得分	24	5

個別董事成員自評六大面向	題數	平均得分
A. 公司目標與任務之掌握	3	4.88
B. 董事職責認知	3	4.96
C. 對公司營運之參與程度	8	4.82
D. 內部關係經營與溝通	3	4.91
E. 董事之專業及持續進修	3	4.58
F. 內部控制	3	4.94
合計/平均得分	23	4.84

本公司 2024 年度董事會、功能性委員會自評之結果，滿分 5 分，平均分數分別為 4.87 分、5 分，個別董事成員自評之結果，滿分 5 分，平均分數為 4.84 分，評鑑結果優良，並提報於 2025 年 2 月 21 日董事會報告。

審計委員會

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。

2024 年度審計委員會運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 公司財務報表之允當表達。
- 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 公司內部控制之有效實施。
- 公司遵循相關法令及規則。
- 公司存在或潛在風險之管控。

2024 年度工作重點彙整如下：

(1) 審閱財務報告：審核 2023 年度財報及 2024 年第 1 季至第 3 季財報、審核 2023 年度營業報告書及盈餘分配案。

(2) 考核內部控制制度之有效性：評估公司內部控制系統的政策和程序的有效性，並審查 2023 年公司稽核部門和簽證會計師以及管理階層的定期報告，包括風險管理和法令遵循。審計委員會認為公司的風險管理和內部控制系統是有效的，公司已採用必要的控制機制來監督並糾正違規行為。

(3) 簽證會計師之委任、解任或報酬：審核 2024 年簽證會計師之獨立性及適任性、審核 2024 年簽證會計師之委任報酬。

(4) 修正內部控制制度。

(5) 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券，審核 2024 年限制員工權利新股核發員工名單及股數。

(6) 審核 2025 年度稽核計畫。

2024 年審計委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	江俊彥	4	0	100%
委員	簡川勝	4	0	100%
委員	簡暉桓	4	0	100%
委員	黃國瑜	4	0	100%

- 本屆委員任期：2023 年 6 月 21 日~2026 年 6 月 20 日。
- 實際出席比率(%)=實際出席次數/ 2024 年度審計委員會召開會議次數。

薪資報酬委員會

茂達電子遵循主管機關之規定設置薪酬委員會，其他各類功能性委員會將依主管機關之規定及公司營運需要設置。本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會。

2024 年薪資報酬委員會運作情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
召集人	江俊彥	2	0	100%
委員	簡川勝	2	0	100%
委員	簡暉桓	2	0	100%
委員	黃國瑜	2	0	100%

- 本屆委員任期：2023 年 6 月 21 日~2026 年 6 月 20 日。
- 實際出席比率(%)=實際出席次數/ 2024 年度薪資報酬委員會召開會議次數。

政策目的

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，本公司依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項及民國 2011 年 3 月 18 日行政院金融監督管理委員會金管證發字第 1000009747 號令訂定發佈之「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於民國 2011 年 12 月 28 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，明訂薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行職權，並將所提建議提交董事會討論。

本公司依「薪資報酬委員會組織規程」之規定設置薪資報酬委員會，協助董事會訂定本公司董事、經理人及本公司薪資報酬政策。本公司對於董事及經理人之報酬，依其對本公司營運參與及貢獻之價值定期檢視，董事及經理人薪酬架構及績效制度，以符合公司經營現況及績效與報酬間之關連。員工薪資報酬政策依照員工之職務類別、學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗、個人績效表現及貢獻度核給，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型為由，予以歧視及差別待遇。薪資銓敘標準參照同業薪資水準、薪資市場行情、公司營運狀況及組織結構核定薪資。並適時視市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定之必要而調整，並依照公司營運績效及員工個人全年度績效表現決定年度薪資調整幅度及獎金發放。

薪資結構

公司章程所載員工酬勞之成數或範圍

本公司員工酬勞依據公司章程第三十一條之規定，應以當年度獲利狀況百分之十至百分之二十五分派員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應予彌補。

員工酬勞得以股票或現金為之，且發給股票或現金之對象，得包括符合一定條件之從屬公司員工。

當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益。

員工酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

公司章程所載董事酬勞之成數或範圍

本公司董事酬勞依據公司章程第三十一條之規定，應以不高於當年度獲利狀況之百分之三分派董事酬勞。當年度獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工及董事酬勞前之利益。董事酬勞之分派應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

審議流程

董事與經理人給付酬勞政策：

依據本公司「薪資報酬委員會組織規程」第七條之規定，薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 薪資報酬委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

風險連結

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「薪資報酬委員會組織規程」，經理人酬金包含薪資及獎金、薪資係參酌公司經營策略及獲利狀況，並考量經理人個人專業能力、職責範圍及市場競爭力等因素；獎金則考量個人績效評估結果、公司經營績效及未來風險之關連合理性等，惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

薪酬與績效之關聯

本公司設有薪酬委員會定期評估董事之績效目標達成情形，並於 2020 年 3 月 25 日董事會中訂定「董事會自我或同儕評估辦法」，2024 年度之董事績效評估作業已於 2025 年 2 月 21 日提報董事會並依規定申報完成。

人權盡職調查

為了善盡企業社會責任，本公司以責任商業聯盟 (RBA) 行為準則為自評依據，持續深耕保障勞動人權、維護職場健康安全、促進環境保護、恪守商業道德標準等範疇，期望在追求公司成長的同時，亦能兼顧社會正義，共建永續的產業環境。

本公司依勞動基準法規定並參酌國際人權原則(包含《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》與《聯合國國際勞動組織》)訂有「人權政策」，政策簽署人為總經理，其適用於本公司員工、客戶及利害關係人，確保日常營運及一切商業活動皆符合要求。本公司之人權政策及職場多元化與平等政策內容亦可參考公司官網之公開資訊：(https://www.esg.anpec.com.tw/investors/article-detail/Human_Rights_Policy_and_Diversity/)。

SCAN ME

內部政策

- 推動「人權政策」、「禁止工作場所職場暴力聲明」和「禁止工作場所性騷擾聲明」等政策，並宣導相關精神。
- 推動完善的職業安全衛生系統，並定期安排相關教育訓練以降低內部負面事件風險。

外部政策

- 定期更新並遵循歐盟相關指令，如廢電子電機設備中危害物質禁用指令（RoHS）、歐盟包裝及包裝廢棄物指令（PPW）及衝突礦產（EICC&GeSI）等。
- 協助供應商針對不符合要求進行調查，確保供應鏈共同遵守人權保障和環境保護的社會責任，以避免非法作業造成欺壓勞工、武力脅迫、濫用童工、破壞生態等問題。

政策溝通方式

- 定期安排教育訓練，增進員工對勞工、人權和商業道德等核心內容的了解。
- 依據 ISO-Q01202 進行風險評估並納入日常營運管理，確保遵循人權政策。

本公司秉持著以人為本的員工政策，我們認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴，因此我們透過制定並實踐平等的聘僱政策，同時積極推動主管和員工間的充分溝通與合作，確保每位員工都受到公平、合理的對待。同時配合政府指引即時更新並公布「禁止工作場所職場暴力聲明」與「禁止工作場所性騷擾聲明」，由公司高層以身作則，持續精進本公司對於勞動人權的重視，以保障員工合法權益。

為保障性別工作平等、消除歧視及防範相關事件發生，本公司在官網與內部電子佈告欄公告相關聲明及辦法，並由人資部辦理人權及職場不法侵害訓練課程，透過將上述內容納入新進人員教育訓練與在職同仁每年定期訓練，即時更新相關法令與資訊，讓同仁可以保護自己也保護他人。

2024 年我們也要求新供應商簽署「供應商責任商業聯盟行為準則承諾書」總共三份，回收率為 100%，另外，於工作規則內明定，若有加班之需求需取得員工與主管之同意，並於事後提供加班費或補休，另在公司內部系統增設加班時數上限以控管工時，避免同仁超時工作的可能。若同仁在公司遇到任何強迫勞動或超時工作、加班的狀況，可透過內部多元溝通管道提出申訴，或在定期員工滿意度調查中反應問題，我們將以保密、迅速的方式盡快處理，堅守在守護員工的第一線，不讓任何員工的勞動人權被忽視。

本公司於 2024 年未發生歧視事件，且與供應商皆未進用童工和使用年少工作者從事危險工作，也未發生強迫員工超時工作、加班之情事。

人權政策與執行狀況
執行方案
依規定提列員工退休金。
設立職工福利委員會辦理各項福利事項。
定期召開勞資會議溝通勞資雙方想法。
員工任免與薪資福利均依照本公司管理制度執行。
透過新人教育訓練及員工手冊宣導，重視勞工、商業道德、童工、勞資關係、工時與公平原則。
為維護性別工作平等及人格尊嚴，公司嚴禁就業場所之性騷擾行為，特依「性別平等工作法」，訂定『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範』及提供申訴管道，以維護員工權益等。
定期安排人權及職場不法侵害預防教育訓練（含職場暴力/性騷擾宣導），對全體同仁及新進員工進行相關內容宣導，含認識職場不法侵害、職場暴力申訴流程，以及如何應對職場暴力等。
執行情形
無申訴事件。
員工滿一年之特休 8 天（優於法令），鼓勵員工休假，兼顧家庭生活。
接受人權及職場不法侵害預防教育訓練的正式員工比例為 100%。

內部管理辦法

為降低相關利害關係人因公司營運活動造成權益受損，及針對相關負面影響進行補救的措施，本公司依「組織背景暨風險管理程序」建立各部門利害關係人及關切議題清單與內外部議題清單，針對各關切議題對公司的衝擊程度與利害關係人關注程度進行相乘量化評分，找出重大議題，並由各責任單位針對重大議題展開後續風險管理工作與改善措施的擬定及追蹤。本公司亦透過建置年度必要訓練課程與更新內部電子公告，佈達公司最新政策，確保全體同仁遵循相關辦法，以降低損害發生之風險。

項次	內容
人權	茂達承諾恪守國際性人權公約及相關法規，訂有「人權政策」傳達茂達對於人權相關議題的重視與支持，並致力於維護職場環境的多元、安全與平等，明確規範於人員的招募、聘用、晉升、獎酬及各項福利方面，不因種族、語言、血型、宗教、黨派、籍貫、性別、年齡、婚姻、容貌五官或其他的歧視等因素為由而有差別待遇。亦陸續訂定並公布「禁止工作場所性騷擾之書面聲明」、「禁止工作場所職場暴力聲明」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」等，以宣告茂達對於職場環境的重視與保護。茂達對於任何形式的不法侵害行為均採取「零容忍」原則，透過建立吹哨者制度，恪遵檢舉申訴作業規範、職場不法侵害管理辦法等制度，採取適當之預防、糾正、懲處等相關措施，並維護當事人之權益及隱私，共建尊重及友善的合作環境。
誠信經營	茂達訂定「誠信經營作業程序及行為指南」並經董事會通過後揭露於公司網站，具體規範本公司員工於執行業務時之應注意事項，並於工作規則中規定所有員工在執行公司業務時必須廉能公正及遵守政府法令及規定。管理階層基於公平、誠實、守信、透明原則從事經營活動並積極落實誠信之經營政策。於新進員工教育訓練中規定所有員工在發現有違反政策及道德規範行為時，均應迅速告知管理階層及時處理。本公司訂有工作規則及績效考核辦法，明確載明相關獎勵及懲戒辦法。並於工作規則明訂利用職務營私舞弊、收受賄賂有具體事證者經審核屬實，視為違反勞動契約或工作規則，可終止勞動契約。並設員工意見信箱及「員工申訴處理制度」，提供員工建言管道，以加強勞雇合作關係。員工意見申訴辦法如下：員工如以口頭申訴，可以直接和主管進行討論並尋求解決方式。如果直屬主管未能有效解決問題，員工可洽請人事單位協助解決，如果仍不滿意，可進一步向高階主管尋求解決。所有內、外部人員皆可透過公司官方網站提供之違反誠信申訴信箱(hrm@anpec.com.tw)進行舉報，由專人依檢舉內容層報處理。
環境	為因應氣候變遷等國際環境議題的挑戰，減少對環境的衝擊，本公司對內已制定「環境政策」，並取得 ISO 14001 驗證，以期透過執行安全管理與制度化的管理循環，有效降低營運活動產生之污染的排放與對環境所造成的衝擊。另訂有「環境目標標的及方案管理程序」，透過規範環境目標標的及方案的制訂、審查、核准、運行、修改、監督，以保證能符合環境政策、國家環保法規、客戶環境管理物質及相關團體的要求。由各部門責任者每年定期針對環境目標與執行狀況提出制定或修改，並經由管理代表與總經理審查與核准後，公告於電子佈告欄，後續再交由被指定應負責的部門制定相應的環境管理方案，最終由品質系統部進行目標方案的追蹤及進度確認，另於每年的內部稽核、管理審查時需再次檢查其狀況。

2.3 營運績效

2024 年茂達電子的營業收入為 3,397,714 仟元，相較於 2023 年的 2,781,034 仟元增加了約 22.17%，主要原因為市場需求回升及業績成長所致。

本公司近三年各項財務資訊如下表：

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入（仟元）	3,392,969	2,781,034	3,397,714
營業成本（仟元）	1,624,279	1,475,711	1,801,341
營業毛利（仟元）	1,768,690	1,305,323	1,596,373
營業損益（仟元）	873,102	517,819	671,662
營業外收入及支出（仟元）	283,221	93,890	187,038
稅前淨利（仟元）	1,156,323	611,709	858,700
本期稅後淨利（仟元）	963,604	510,788	720,093
本期綜合損益總額（仟元）	968,422	510,959	727,735
每股盈餘（元）	13.30	7.00	9.89
員工福利金額（仟元）	7,442	6,506	6,289
股利（仟元）	663,786	662,243	444,939
員工薪資（含員工福利）（仟元）	693,657	533,639	673,977
留存經濟價值(仟元)	853,307	704,841	775,283
支付出資人款項（仟元）	663,786	662,243	444,939
支付政府的款項（仟元）	214,068	60,337	140,824
社區投資（仟元）	215	0	0

- 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息）應付給特別股股東的未付股利。
- 支付政府的款項指的是所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅）跟罰金。
- 「員工薪資（含員工福利）」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目）；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
- 社區投資指的是捐款及捐贈。
- 幣別為新台幣。
- 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」
  (1) 產生的直接經濟價值：收入。
  (2) 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

稅務管理

茂達電子主要的營運活動在台灣，受到了中華民國政府稅法之規範。為了有效管理稅務風險，本公司以財務會計部為稅務管理單位，嚴格遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理來自法規變更及營運活動產生的稅務風險，對其進行適當衡量、管理與控制，密切注意任何可能影響公司財務的國內外政策與法令，蒐集資訊及分析潛在的稅務影響，並研擬因應對策。為尋求完善稅務風險管理，致力於資訊透明化、法規遵循及企業永續發展；同時支持政府推動之租稅優惠政策，促進在地經濟發展、產業創新的政策願景。

我們秉持以下原則及承諾：

- 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理。
- 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則。
- 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。
- 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
- 公司的重要決策皆考量租稅的影響。
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。

茂達電子積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並支持各項稅務新政推行，共同建立良善的稅務環境。稅務之最主要利害關係人為：

- 稅捐稽徵機關：如有法令適用之疑慮，皆會主動與稅捐稽徵機關洽詢討論；於接獲稅務主管機關來函要求提示相關資訊時，全力配合並如期提交相關文件及說明。
- 投資人：財務報告係依金管會認可並發布生效之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告等規定編制，並揭露稅務相關資訊予所有利害關係人知悉；稅務申報及繳納皆依規定於期限內完成。

透過每季董事會和獨立董事溝通，使其有效掌握稅務控管情況，亦於官網中向投資人提供財務資訊，以提升資訊透明度。茂達官網財務報告網址：https://www.anpec.com.tw/investors/finance-detail/finance--2024/。

SCAN ME

2.4 法規遵循

反貪腐

茂達電子營運據點在台灣，在「誠信經營作業程序及行為指南」條文規範下，2024 年度並未發生直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，且無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規之相關訴訟。2024 年度「誠信經營執行情形報告」已公開揭露於公司網站，透過內部的教育訓練及宣導，使內外部人員清楚知悉本公司誠信經營的相關政策。

「誠信」是茂達電子五大核心價值之一，也是公司經營理念之首。茂達秉持誠信原則從事所有業務活動，從董事會向下延伸至公司各單位，全力推動企業誠信經營，建立重視道德誠信行為之良好典範。本公司的重要規章說明如下：

(一) 本公司已訂定「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」與「誠信經營程序及行為指南」，並經董事會通過後揭露於公司網站，以防止利益衝突與避免圖私利之機會，具體規範本公司員工於執行業務時之應注意事項。

(二) 於工作規則明訂所有員工在執行公司業務時必須廉能公正及遵守政府法令及規定。管理階層基於公平、誠實、守信、透明原則從事經營活動並積極落實誠信之經營政策，利用職務營私舞弊、收受賄賂有具體事證者經查核屬實，視為違反勞動契約或工作規則，可終止勞動契約，以杜絕內部貪腐風險。另已於公司內部網站放置工作規則，隨時提醒員工注意自身之道德行為。

(三) 公司內部加強宣導道德觀念，員工若懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則者，可即向人資、法務或直接向總經理報告。本公司於公司官方網站中提供違反誠信申訴信箱(hrm@anpec.com.tw)，公司內、外部人員皆可透過此管道對違法或違反誠信等相關行為進行舉報，案件採適當保密的方式處理，若經調查屬實，將依相關法令或員工獎懲辦法議處。本公司亦設有員工意見信箱及「員工申訴處理制度」，提供員工建言管道，以加強勞雇合作關係。員工意見申訴辦法如下：員工如以口頭申訴，可以直接和主管進行討論並尋求解決方式。如果直屬主管未能有效解決問題，員工可洽請人事單位協助解決，如果仍不滿意，可進一步向高階主管尋求解決。所有內、外部人員皆可透過公司官方網站提供的違反誠信申訴信箱進行舉報，由專人依檢舉內容層報處理。報導期間本公司之違反誠信申訴信箱收到檢舉案件為 0 件，且員工並無發生違反誠信經營之行為。

(四) 本公司訂有會計制度、內部控制制度及相關管理辦法以落實誠信經營之精神；並定期安排公司內部稽核人員外訓，並由內稽人員每年定期稽核公司各單位相關遵循事項。

有關反貪腐政策和程序之教育訓練，本公司依照人員職別提供不同的訓練內容，執行情形整理如下：

職別	反貪腐政策和程序教育訓練執行情形
內稽人員	依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」內部稽核人員之相關進修時數規定定期派員外訓，以確保內稽人員及制度的有效性，2024 年內稽人員教育訓練共 12 小時，已達法定標準。
新進同仁	為確保新進同仁充分了解公司相關政策與作業規範，由人資部統籌辦理員工報到時之新人訓練。新進員工於到職當日即接受企業誠信經營、勞工安全、品質教育及職業倫理等課程宣導，並完整留存訓練紀錄。 2024 年度共有 15 位新進同仁完成新人訓練，訓練覆蓋率達 100%。
在職同仁 (含高階經理人)	公司每年定期辦理誠信經營與道德行為教育訓練，藉由課程讓內部員工清楚了解應遵循之誠信經營相關作業規範，以及違反規範可能造成的風險與後果，並留存相關訓練紀錄以供查核。 2024 年度誠信經營及道德行為教育訓練共計 586 小時，參訓人次 293 人，訓練覆蓋率達 100%。

茂達電子由行政與財務單位辦理企業誠信經營之相關事宜，每年定期向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形，最近一次提報董事會日期為 2024 年 11 月 11 日，充分落實企業誠信經營的理念。

本公司也鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。於公司網站及內部員工意見信箱作為檢舉途徑，供本公司內部及外部人員使用，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。

若發生貪腐事件將追究相關人員行政責任，並研提興革建議，導正缺失。涉及刑責者，除持續蒐報情資，函送偵辦外，亦全力配合檢廉單位偵查。

檢舉案件受理流程

誠信經營

茂達電子秉持誠信經營原則，訂定「企業社會責任實務守則」、「誠信經營程序及行為指南」、「工作規則」、「道德行為準則」及「內部重大資訊處理作業程序」等規定，遵守政府法令規章，致力於遵循政府之政策，善盡企業對社會應盡之責任。透過內部控制稽核作業，所有部門及子公司，需就其作業項目進行自我檢視，包括法令規章的遵循，適時調整內部控制制度之設計、執行，並落實自我監督機制。同時舉辦內部訓練課程，以提升員工對誠信經營的認知與執行力，進而加強公司治理。

本公司之重大違規事件判定係綜合評估事件對本公司財務、業務、股東權益或證券價格是否具有重大影響者、單一事件裁罰之罰金/罰緩金額是否超過臺幣 100 萬元以上、違規事件是否經新聞報導，及依照「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定者。

本公司依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 13 條規定，將法令規章遵循事項列為年度稽核事項，2024 年並未發現違反法令法規之情事，有關本公司相關規定請參閱茂達電子公司官網/重要規章。

SCAN ME

另外，我們也設有利害關係人適用之檢舉管道，確保其能夠有效地監督並表達意見。任何利害關係人一旦發現可能違反道德誠信之事件，均可透過以下方式進行舉報：

利害關係人	聯絡窗口	連絡電話	信箱	地址
員工	黃小姐	+886-3-564-2000 ext.100	hrm@anpec.com.tw	新竹市科學園區篤行一路 6 號
客戶	賴先生	+886-3-564-2000 ext.120	customer@anpec.com.tw	新竹市科學園區篤行一路 6 號
供應商	高先生	+886-3-564-2000 ext.130	supplier@anpec.com.tw	新竹市科學園區篤行一路 6 號
投資人	林小姐	+886-3-564-2000 ext.150	investor@anpec.com.tw	新竹市科學園區篤行一路 6 號
股東 (股務代理)	元富證券	+886-2-2768-6668	-	台北市光復北路 11 巷 35 號 B1 樓
股東 (股務)	林小姐	+886-3-564-2000	stockholder@anpec.com.tw	新竹市科學園區篤行一路 6 號

CH3 綠色 IC 設計

3.1 重大主題管理方針

重大主題： 資訊安全			
永續準則(議題)呼應	GRI 418 客戶隱私	影響之利害關係人	客戶、員工及其他工作者、股東與其他投資人、政府機關
本主題重大原因	我們承諾保護客戶資料的機密性、完整性和可用性，並遵循國際和地區的隱私法規，制定「隱私權政策」，適用範圍涵蓋對象為茂達電子之董事(包括獨立董事)、經理人及全體員工(含編制內人員、求職者、約聘人員等)，以及業務往來之相關單位或廠商、客戶、提供服務之廠商或第三方人員等。並以資訊管理部為專責單位，採取多層次的安全措施，包括數據加密、訪問控制和定期安全審計，以確保客戶資料的安全。這些措施不僅保護客戶的個人資料，還增強了客戶對公司的信任，從而提升公司的聲譽和市場競爭力。		
影響與衝擊	有效的資訊安全措施能防止數據洩露事件，降低罰款與法律訴訟風險，從而節省經營成本。此外，雖然資訊安全對環境的直接影響較小，但數據中心的能源消耗與碳足跡仍是重要的環境考量因素。同時，保護客戶隱私不僅是尊重與維護個人基本權利的體現，也能避免因數據洩露帶來的心理與社會影響。 ● 防止數據洩露，降低法律風險 ● 保護客戶隱私，維護基本權利 ● 提升企業信譽，增強客戶信任 ▲ 資安漏洞導致數據外洩 ▲ 數據中心高耗能，增加碳足跡 ●：正面影響 ▲：負面衝擊		
政策/策略	(一) 資通安全風險管理架構 本公司為執行企業資通安全組織訂定的資安策略，確保內部遵循資安相關準則、程序與法規，由總經理擔任組織最高主管，執行副總擔任管理代表，並由資訊管理部負責統籌並執行資通安全政策，宣導資通安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資通安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。由稽核室每年就內部控制制度進行資通安全查核，評估公司資通作業內部控制之有效性並每年定期向董事會報告。 (二) 資通安全政策 1. 企業資通安全管理策略 ● 維持各資通系統永續運作 ● 維護實體環境安全 ● 防止駭客、各種病毒入侵及破壞 ● 防止機敏資料外洩 ● 防止人為意圖不當及不法使用 2. 企業資通安全風險管理與持續改善架構 組織運作模式-採 PDCA(Plan-Do-Check-Act)循環式管理，確保目標之達成且持續改善。		

重大主題： 資訊安全	
目標與標的	3. 具體管理方案： 為保障客戶知識產權及企業機密文件，除透過完善的資訊安全政策外，茂達電子以實體安全，裝置安全、網路安全、雲端防護、資料安全、教育與宣導等六大面向發展相關具體管理方案，妥善維護客戶資料及資訊安全。 (三) 資安風險與因應措施： 為確實強化資安防護，辨識資安風險項目，並提出因應措施且定期檢視成效。
	短期目標 ● 每年執行郵件社交工程的演練。 ● 每年執行員工資通安全教育訓練。 ● 每季經由電子郵件或公佈欄進行資通安全防護和時事案例宣導。 **中期目標** ● 強化員工遠距在家辦公的資訊系統服務及網路安全連線安全性(SSL VPN 整合雙因子驗證)。 ● 重要資訊系統或設備建置適當的災難復原演練計畫並定期演練維持其可用性。 ● 為提升應用系統安全與降低風險，每年定期執行弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補。 ● 導入 MDR 威脅偵測應變系統，降低機密或敏感性資料異常事件的發生。 **長期目標** ● 持續強化本公司之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益。 ● 建立符合國際標準的管理程序規劃及執行檢討內部的資安活動驗證各項活動及其相關結果以符合資訊安全管理系統之目標要求。
管理評量機制	● 持續改善以 PDCA 之方法論建置與維護資訊安全管理制度，持續改善並維持管理系統的有效性。 ● 資源提供為確保資訊安全管理系統之落實，應具備相關必要資源，並適當分配權責。 ● 確保本公司資訊之機密性、完整性及可用性，保護公司資訊，降低各項資訊安全威脅風險，並將可能發生的損害減至最低。 ● 遵守法令法規：本公司資訊安全管理政策與制度必須遵守政府及主管機關相關法令，法規之規定。 ● 合規性檢查並進行管理有效性之評量採取內部稽核制度，審查，會計師電腦審計評量機制。
績效與調整	● 2024 年已進行 9 次案例宣導及 41 人次新人資訊安全通識訓練。 ● 2024 年進行 2 次社交工程演練，並對點擊員工進行教育訓練及測驗。 ● 採用為期一週之兩種時事主題演練郵件。 ● 針對點擊員工加強訓練並達成測驗準確率 100%。 ● 2024 年已進行強化員工遠距在家辦公連線安全性(SSL VPN 整合雙因子驗證+OTP)系統導入。 ● 2024 年已進行 1 次重要資訊系統災難復原演練計畫。 ● 2024 年已進行導入 MDR 威脅偵測應變系統。

重大主題：供應商管理

永續準則 (議題)呼應	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	影響之利害關係人	員工及其他工作者、供應商/承攬商、客戶、政府機關
本主題重大原因	我們重視供應商作為永續經營的合作夥伴，並致力於落實永續供應商管理，以提升品質，降低經營風險及成本，同時持續強化與供應商永續合作關係。		
影響與衝擊	落實供應商社會與環境評估制度，有助於降低有害物質對環境的負面影響，確保永續發展。同時，建立完善的供應商政策與採購機制，有效保障產品品質，提升企業責任與供應鏈管理。然而，若企業未能完善供應商政策，可能導致產品品質無法保證，不僅影響公司聲譽，還可能造成財產損失。此外，相關單位亦可能因供應鏈管理不善而蒙受商譽損失，甚至涉及法規層面的風險，進一步對企業經營的穩定性造成衝擊。 ● 降低環境衝擊 ● 確保產品品質 ● 提升企業形象 ▲ 財務與商譽風險 ▲ 法規合規風險 ●：正面影響 ▲：負面衝擊		
政策/策略	與供應商建立互信且穩定的夥伴關係，共同成長，進而建構永續商業模式。 1. 透過系統性有效管理供應商達到產品品質/交期/服務最佳化。 2. 透過定期及不定期稽核供應商之品質/環境品質及社會企業責任進行評鑑，以確保符合本公司之規格要求。 3. 若供應商發生異常，將要求供應商進行異常原因分析及採取改善對策。		
目標與標的	**短期目標** ● 針對新供應商簽屬供應商責任商業聯盟行為準則承諾書。 **中、長期目標** ● 制定 ESG 檢核表針對三大面向進行供應商評鑑。		
管理評量機制	● 新供應商責任商業聯盟行為準則承諾書回簽率。 ● 供應商 ESG 檢核表填寫結果。 ● 年度稽核比率。		
績效與調整	● 2022 年已完成 10 家供應商責任商業聯盟行為準則承諾書。 ● 2023 年完成遠端及實地稽核供應商共 4 家。 ● 2024 年完成實地稽核供應商共 5 家。		

3.2 產品與服務

綠色設計與綠色材料選擇

茂達電子以「ISO 9001 品質管理系統」、「ISO 14001 環境管理系統」管理架構為基礎，並輔以綠色產品管理系統，以確保產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，都能確實管控並且將有害物質的污染風險降至最低。隨著公司業務不斷成長，公司也進一步通過了客戶 SONY 認可之「SONY GP 索尼綠色夥伴」認證。另外透過定期召開的管理審查會議，由最高管理階層審查品質及綠色產品管理系統運作的績效並確保其充分性、適宜性及有效性。

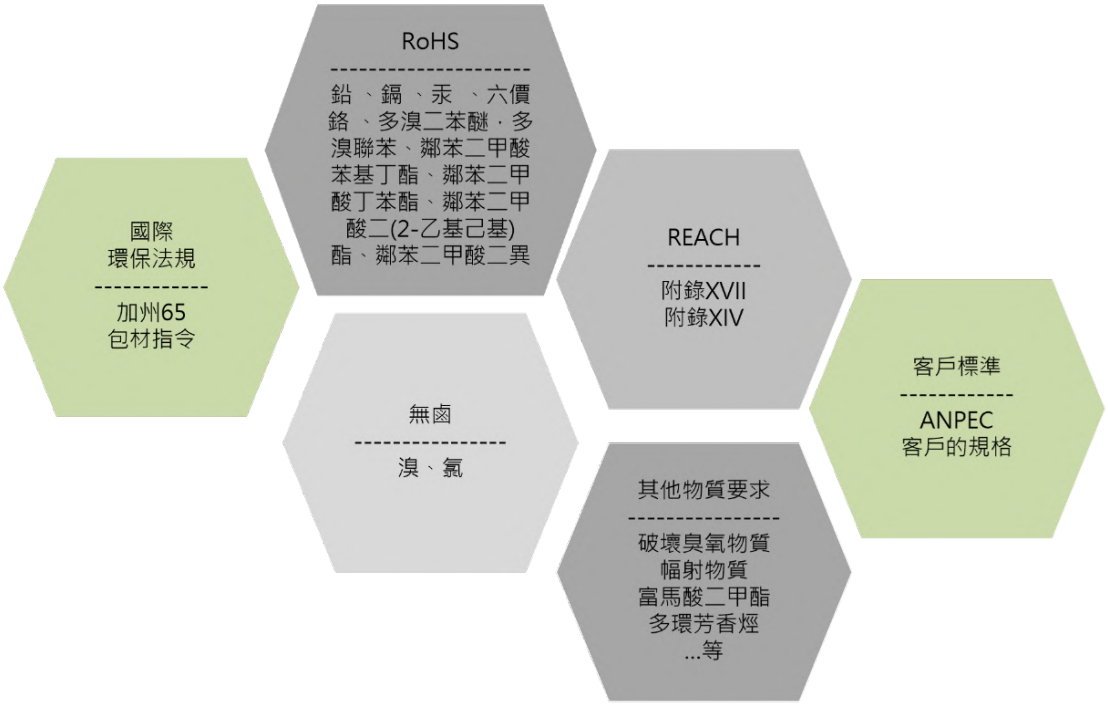
基於積極提供客戶無有害物質產品之理念，以利綠色產品的開發與導入，降低對環境之衝擊，並共同與供應商及包材商遵循之，提供客戶已評估之產品或服務比例皆為 100%。

項目	管控內容說明
產品設計	從設計原材料選用階段，皆需滿足客戶及國際環保法規要求。
製成過程	管控製造過程及生產材料的環境管理物質，防止產品污染，並需滿足客戶及國際環保法規要求。
包裝設計	全面限制包裝材料中鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、鄰苯二甲酸苯基丁酯 (BBP)、鄰苯二甲酸丁苯酯 (DBP)、鄰苯二甲酸二 (2-乙基己基)、酯 (DEHP)、鄰苯二甲酸二異 (DIBP) 濃度以符合客戶及歐盟包材指令要求。

茂達電子的合作供應商夥伴，包含晶圓製造、封裝廠、測試廠...等，除了皆需具備 ISO 9001 (品質管理系統) 、ISO 14001 (環境管理系統)及 IECQ QC080000 (有害物質流程管理系統)合格認證外，亦須確保所有的生產材料及製程材料物質均符合日本 SONY 零部件和材料中的環境管理物質辦法 (SONY SS-00259)，以及歐盟 RoHS/HF/REACH 等國際環保指令和客戶綠色產品有害物質要求，分成多個階段來進行管控。

項目	管控內容說明
有害物質評估與分析	隨國際法規更新以及客戶要求，將不同之有害物質管理標準 100% 導入茂達電子環境管理物質規範，實現綠色產品設計之企業社會責任。
零件承認	審核供應商提供第三公證單位之產品有害物質測試報告及零件成份表；並由供應商提出不使用禁/限用物質保證函和環境管理管制規格表、供應商自我宣告表。
進料檢驗	當供應商回貨時，將進行確認第三方公證單位之產品有害物質測試報告，以確保產品符合綠色產品有害物質要求。
定期抽檢	供應商提供之產品成品，將由供應商進行每季 XRF 抽檢，透過定期抽檢，以再次把關確保產品符合綠色產品有害物質要求。
違反有關產品服務類別對健康和安全法規之事件	本公司產品均遵守相關法規法律規定，未有因違反規定而受罰之情事。

本公司之有害物質管控範圍及外部證書：



ISO 9001：2015
品質管理系統

有效日期
2023.07.04 ~ 2026.07.03

ISO 14001：2015
環境管理系統

有效日期
2024.08.20 ~ 2027.08.19

SONY GP證書
SONY SS-00259

有效日期
2024.07.22 ~ 2027.10.31

產品管理

茂達電子為 IC 設計公司，所提供的產品與服務均 100%符合國際環境與安全相關法令法規，以及遵循客戶要求。

項目		管控內容說明
安規產品管理	● 安規認證申請與管理作業辦法 ● UL 與 TUV 認可元件包裝規範	1. 本公司具備多樣化產品線，包括 Motor Driver、Power Management IC、LED Driver 以及 Audio/Optical IC 等類別，以提供客戶 Total Solution 的應用方案；其中針對 Power Load Switch for PC USB output port 產品，亦依據客戶端安規要求進行產品認證。 所有安規產品均依循國際安規標準，由第三方實驗室進行檢測與驗證，安規標準包括美國 UL 2367、全球性互認體系 CB 和德國 TUV 之 IEC/EN 62368-1。 2. 安規 IC 產品標示，係依據 UL 與 TUV 安規法規要求，設立 UL 與 TUV 認可元件包裝規範執行。
綠色產品管理	● 環境品質管理程序 ● 供應商評鑑辦法 ● 出貨包裝標準作業規範 ● 客戶特殊出貨包裝規範	1. 本公司以「ISO 9001 品質管理系統」、「ISO 14001 環境管理系統」管理架構為基礎，並輔以綠色產品管理系統，以確保產品從客戶提出需求到生產出貨的每一個階段，都能確實管控並且將有害物質的污染風險降至最低。本公司產品均符合歐盟有害物質限用指令 ROHS、無鹵素 HF 規範、REACH 化學品政策、SONY 零部件和材料中的環境管理物質管理規定、以及客戶綠色產品規範。 2. 本公司供應商均已取得第三方驗證 IECQ QC 080000 有害物質流程管理系統認證。本公司亦嚴格管控供應商的有害物質檢測報告和聲明書等有效性，以及定期進行供應商評鑑、產品抽檢等作業，以落實供應商管理。 3. 本公司產品為 IC，綠色產品之標示，係依據客戶要求而設立出貨包裝標準作業規範及客戶特殊出貨包裝規範執行。
未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規事件	本公司產品均遵守相關法規法律規定及客戶要求，未有因違反規定而受罰之情事。	
未遵循行銷推廣相關法規事件	本公司產品為 IC，產品行銷與標示係依據客戶要求設立出貨包裝標準作業規範及客戶特殊出貨包裝規範執行，無違反任何相關行銷推廣相關法規事件。	

客戶滿意度

本公司每年定期辦理客戶滿意度調查，藉由調查結果了解客戶對本公司服務之整體滿意程度，並根據客戶的反饋進行內部檢討與分析，以作為後續改善的參考依據，期望持續優化服務品質，努力超越客戶期望。2024 年度客戶滿意度調查結果如下：

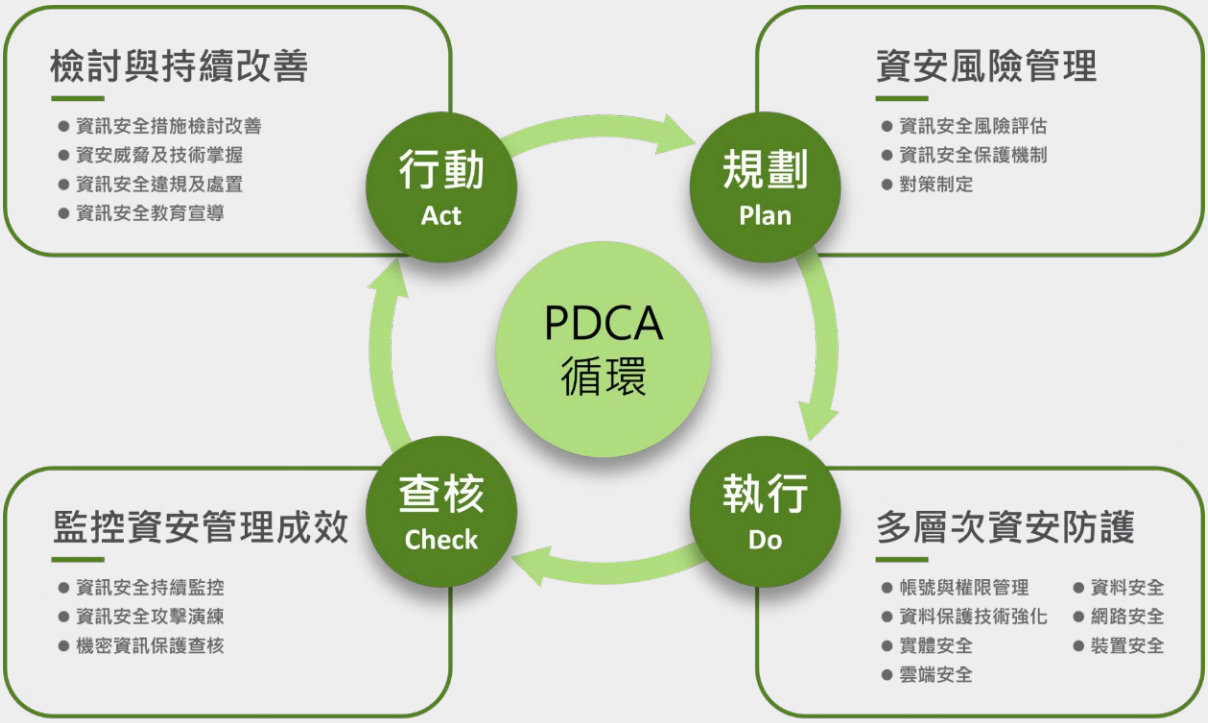
- 客戶滿意度調查問卷共發出 40 份，回收率達 100%，顯示客戶對此調查活動的配合度高。
- 客戶滿意度調查平均分數為 82.1 分，整體呈現正向回饋。

資通安全政策

五個構面

- 維持各資通系統永續運作。
- 維護實體環境安全。
- 防止駭客、各種病毒入侵及破壞。
- 防止機敏資料外洩。
- 防止人為意圖不當及不法使用。

運作模式採 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式管理，確保目標之達成且持續改善。



具體管理方案如下：

項目	具體管理措施
實體安全	● 實施機房門禁管制。 ● 雙迴路 UPS 電源設置及保護以防止斷電或其他電力不正常導致的傷害。
裝置安全	● 依電腦類型建置端點防毒措施。 ● 強化惡意軟體行為偵測。 ● URL 過濾防護。
包裝設計	● 強化網路防火牆與網路控管，防止病毒跨實驗區域及辦公區域擴散。 ● 導入 ATP 進階威脅防護系統。 ● 自動化使用者威脅報告。
雲端防護	● URL 過濾，防範不明惡意軟體與病毒的附件。 ● 郵件詐騙及釣魚信件防護。
資料安全	● 導入異地備份系統，每日抄寫完整資料於異地並自動化產生報告。 ● 導入資料外洩防護系統，預防資料外洩及自動化警示功能。
教育宣導	● 加強員工對郵件及社交工程攻擊的警覺性，執行釣魚信件防禦偵測。 ● 定期宣導資安訊息，提升資安意識。

投入資通安全管理之資源及成果：

項目	執行成果
政策	● 修訂資通安全守則。 ● 修訂視訊會議及遠距辦公規範。
訓練宣導	● 每季案例分享及每月新人資訊安全通識訓練；2024 年已進行 4 次案例宣導及 12 次新人通識訓練。 ● 執行社交工程演練，提升釣魚信件警覺性；2024 年進行 2 次社交工程演練，並對點擊員工進行教育訓練及測驗。
系統	● 強化異地備份系統，由磁帶備份系統升級為磁碟複寫儲存系統。 ● 導入 ATP 進階威脅防護系統。 ● 強化垃圾郵件過濾系統，URL 連結過濾，附件掃描，郵件詐騙及釣魚信件防護。

為確實強化資安防護，辨識資安風險項目，我們也提出因應措施並定期檢視成效。

辨識資安風險	影響評估	因應措施	成效管理
個人電腦帳號密碼保全	財務業務機密被有心人士竊取。	個人電腦開機密碼定期修改。	需定期修改密碼及符合複雜性原則。
電腦病毒防護	電腦病毒，勒索病毒，木馬程式，挖礦程式。	加強端點防護，導入行為監控，應用程式控制防護系統。	依各端點類型強化系統及資料的安全。
網路管理安全	網路穩定，蓄意攻擊，流量隔離。	定期更新韌體，導入入侵防護(IPS)系統。	發現網路異常封包或行為時，系統發送警訊通報，並立即採取必要的處置措施。
資訊安全	資訊系統未經授權之存取。	因應職務需求，建立申請授權流程。	電子化表單提出申請，經主管及權責單位同意後開放。
上網行為安全	惡意軟體、網路釣魚、殭屍電腦的命令與控制伺服器等不當傳輸行為。	導入進階威脅防護系統，每年定期辦理電子郵件社交工程演練。	主動阻擋零時差漏洞攻擊及警示不當傳輸行為。
資訊系統服務運作	駭客可能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體侵入公司網路系統，以干擾公司的營運。	訂定核心業務之復原時間目標(RTO)及資料復原時間點目標(RPO)。	設置適當之備份機制及備援計畫，並定期測試復原資料之正確性。

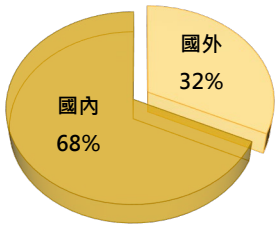
2024 年度，本公司未發生任何危害資訊安全之事件，亦未接獲任何來自外部之投訴。經公司查證後，亦無監管機關提出任何相關申訴。此外，全年並未發生客戶資料洩漏、失竊或遺失之情事，資訊安全維護成效良好。

3.3 供應鏈管理

關鍵供應商採購家數及金額比例				
地區	2023 年		2024 年	
	家數	金額比（%）	家數	金額比（%）
國內	13	67	13	68
國外	10	33	11	32

- 採購契約種類包含「承攬與服務」與「原物料」。
- 國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區（如：美國、越南等）。

2024年關鍵供應商採購金額比



供應商評鑑管理

公司訂定「供應商評鑑辦法」、「供應商績效評比辦法」、「供應商社會企業責任行為準則規範」，建立供應商保護環境、人權、安全、健康且永續性發展之篩選條件，及對供應商在環安衛之風險、禁用童工、勞工管理、無危害勞工基本權利、道德準則及誠信經營等面向的要求及期待。透過供應商選商、稽核、績效評估，以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理中。

新供應商評鑑小組是由品質保證部、生產管理部、測試工程部、封裝工程部所組成，透過評鑑及評鑑小組審查合格後，始得登錄為合格供應商名錄 AVL List。茂達電子供應商分為晶圓供應商及封裝測試供應商兩種類型，優先選擇通過 ISO 9001、ISO 14001 認證之供應商。2024 年新供應商總共評鑑三家，皆有取得 ISO 14001 環境管理系統證書。

本公司對於合格供應商每年會進行實地或書面考核，年度評鑑未通過者將停止委工並提出改善要求，一個月內重新安排評鑑，若仍評鑑不合格，則由品質保證部統籌發文至相關部門及供應商，將該供應商從"合格供應商名錄"中除名。評鑑流程除品質管理、設計流程管理、文件紀錄、倉儲檢驗等外，尚包含綠色產品管理及環境、社會、治理等各面向評鑑。2024 年針對八家合格的供應商進行評鑑，三家為書面評鑑，五家為實地評鑑，檢核率 100%，均通過評鑑合格。

供應商評比小組是由品質保證部、生產管理部及相關工程部所組成，評比項目為品質、交期、價格、工程能力等，並對合格供應商進行每季評比。將供應商季評比結果通知供應商，並分送生產管理部做為投單參考依據。

以下為供應鏈管理執行情形，本公司合作供應商均 100%符合以下條件：

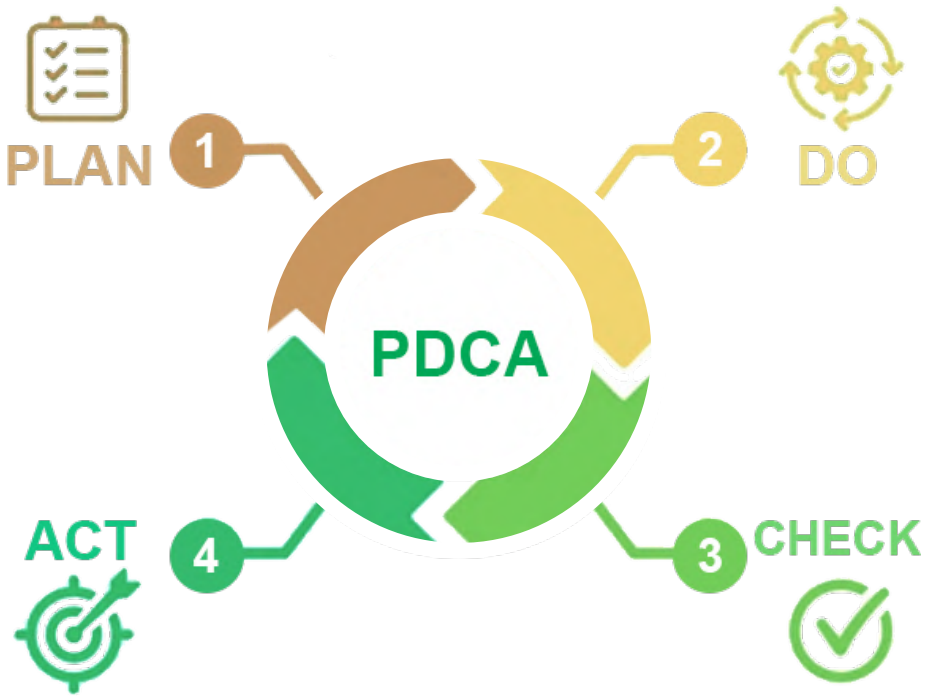
條件項目	條件內容
供應商評估	• 所有新供應商必須通過系統評鑑，並遵守供應商社會企業責任行為準則。 • 所有供應商必須通過 ISO 9001 品質管理系統認證與 ISO 14001 環境管理系統認證。 • 所有供應商必須填寫不使用禁/限用物質保證函及環境管理物質管制規格表及供應商自我宣告。
供應商評比	• 針對合格外包廠商，由品質保證部、生產管理部及工程單位部門，每季實施一次供應商季評比。
供應商稽核	• 針對合格外包廠商，每年不定期安排系統評鑑。

CH4 打造永續環境

4.1 重大主題管理方針

重大主題： 排放			
永續準則(議題)呼應	GRI 305 排放	影響之利害關係人	股東與其他投資人、員工及其他工作者、供應商/承攬商、客戶、政府機關、當地社區
本主題重大原因	全球暖化與氣候變遷密切關係到地球上生物與人類的永續生存，並間接影響企業持續營運的管理策略，以法制面來說，如不進行溫室氣體與排放管理，未來可能面臨相關法規的處罰或額外成本支出，相反地，落實合規的排放管理可有效降低成本風險；從企業永續經營的層面來說，環境友善及綠色製造為全球發展趨勢，透過積極參與減碳行動，不僅能善盡企業社會責任，還能提升產品在永續議題上的競爭力。		
影響與衝擊	透過碳排數據的揭露與管理，公司能夠審視資源運用狀況並制定改善計畫，以降低運營成本，如節省能源與減少廢棄物處理費用。此外，強化對氣候災害的調適韌性，提高營運穩定度，並促使能源轉型，減少對傳統能源的依賴，落實節能減碳與循環經濟，有助於環境保護與永續發展。同時，這些措施也能提升企業社會責任意識，推動環保理念，減緩氣候變遷帶來的影響。然而，嚴格的環保法規可能增加能源與碳費成本，壓縮企業利潤，若未能逐年降低溫室氣體排放，則可能錯失重要商機。此外，未妥善規劃減碳時程可能導致能源浪費與營運風險升高，甚至因應對氣候風險不當而面臨罰款、訴訟及財務衝擊。若企業未積極推動減碳措施，可能引發社會關注與批評，影響品牌形象，進而影響員工與利害關係人的權益，如工作安全與生活品質。 ● 降低營運成本與提升競爭力 ● 推動能源轉型與環境永續 ● 提升企業形象與社會責任 ▲ 環保法規導致成本增加 ▲ 減碳時程不當增加營運風險 ●：正面影響 ▲：負面衝擊		
政策/策略	本公司透過監控用水、用電及廢棄物管理，持續檢討並改善以降低資源使用量，同時加強硬體設備的環境節能提升。內部宣導節能與永續發展理念，並每年檢視減碳成效，制定溫室氣體減量策略、管理目標及行動計畫。此外，公司積極推動環境永續與綠色企業教育訓練，優化各項友善環境措施。若減量成效未達預期，將採購再生能源，並尋求政府及相關單位資源，推動自主減量，促進溝通與合作。		

重大主題： 排放	
目標與標的	**短期目標（2024 年-2027 年）** ● 導入 ISO 14064-1 架構，建立溫室氣體盤查制度。 ● 依據 ISO 14064-1 方法學進行碳盤查，建置盤查流程與數據管理系統。 ● 完成基準年碳排量盤點，依據結果設立具體可行之減碳目標。 ● 優化節能設備，提升能源使用效率。 ● 逐步汰換傳統照明設備，改為 LED 節能燈具。 **中、長期目標（2027 年-2050 年）** ● 配合政府淨零政策，逐步邁向營運淨零排放。 ● 持續提升綠電使用比例，提高再生能源使用率。 ● 推動數位化與無紙化營運，減少間接碳排放（Scope 3）。
管理評量機制	本公司通過 ISO 14001 環境管理品質認證，訂有「環境目標標的及方案管理程序」，針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量，由各部門主管及環境管理系統推動委員會進行監督，確認執行部門每月進行目標方案的追蹤及進度確認，如發現因執行不力或資源配備不到位等因素，造成環境管理方案無法有效執行時，應按照「矯正與預防措施程序」進行矯正，確保公司的環境管理制度及能源使用效率政策能順利推動。未來因應產能需增購設備時，將會針對設備用電及節能效果進行相關評估。
績效與調整	本公司以 2024 年為溫室氣體盤查計算基準年，未來將定期檢視以上短中長期目標之達成績效，並針對未達成項目提出原因說明及改善策略，未來亦將持續關注溫室氣體排放與環境永續等相關議題，持續完善內部管理措施。



4.2 氣候變遷管理

氣候變遷財務影響風險

在全球氣候變遷風險日益加劇的背景下，茂達電子深知氣候變遷可能對企業營運帶來重大挑戰。這些挑戰不僅可能影響我們的供應鏈、設備運行以及員工的安全，還可能對整體營運的穩定性構成風險。因此，我們將不斷努力識別、評估並管理這些風險，以減少其對公司營運造成的潛在衝擊，並確保企業的永續發展。

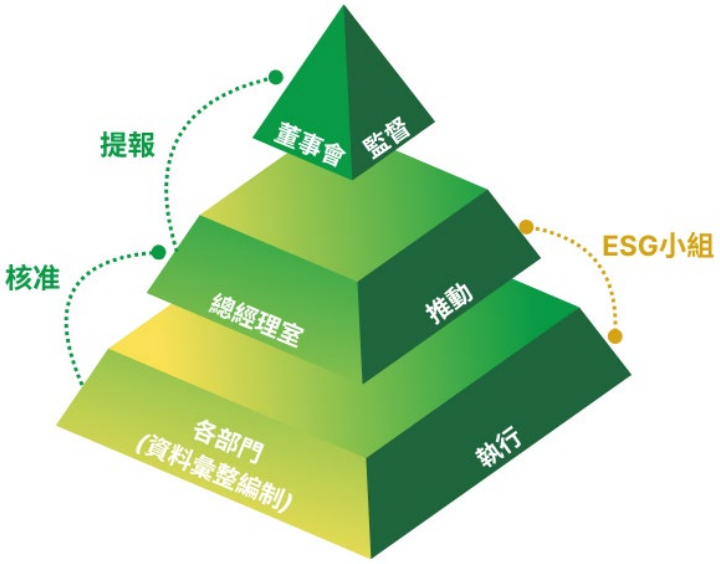
為了應對這些風險，我們已經開始強化對氣候變遷的調適措施，並積極參考國際氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」等四大核心要素。我們透過這些指導原則，對可能使營運產生影響的風險與機會進行全面識別，並採取具體行動進行妥善管理，來達成我們對永續經營的承諾。

治理單位

茂達訂有「永續發展實務守則」，並由總經理室與各部門代表組成「ESG 小組」，由執行副總擔任小組召集人，共同推動永續發展之相關事宜。

每季定期於董事會報告溫室氣體盤查與查證之執行進度，並於每年底向董事會報告永續發展執行情形。2024 年董事會通過永續資訊管理之內部控制，強化董事會對永續資訊之監督機制。同時本公司 2024 年正式啟動永續報告書編制作業，由永續報告書編製小組彙整編輯，經報告書編製小組各部門主管複核修訂，送總經理與董事長核閱後，呈送董事會通過後定稿發行。

本公司與治理單位將持續關注國際趨勢、客戶及廠商需求和政府發佈的氣候變遷資訊，為了更有效管理氣候變遷和永續供應鏈相關議題對營運潛在的影響，將持續審視、評估及調整公司氣候永續治理政策。



策略

本公司為因應全球氣候變遷與低碳市場轉型，積極關注氣候變遷可能帶來的風險與衍生的機會，參考 TCFD 氣候相關財務揭露建議，以「治理單位」、「策略」、「風險管理」和「指標和目標」四個策略方向，推動低碳轉型與強化營運韌性。

	短期	中、長期
風險類別	● 【轉型風險】政策與法規要求 ● 【實體風險】供貨中斷 ● 【實體風險】極端氣候事件嚴重程度提高 ● 【實體風險】平均氣溫上升	● 【轉型風險】政策與法規要求 ● 【轉型風險】商譽 ● 【實體風險】供貨中斷 ● 【實體風險】極端氣候事件嚴重程度提高 ● 【實體風險】平均氣溫上升
機會類別	● 【市場機會】資源使用效率 ● 【市場機會】市場偏好改變 ● 【市場機會】吸引 ESG 投資	● 【市場機會】資源使用效率 ● 【市場機會】市場偏好改變 ● 【市場機會】吸引 ESG 投資
風險因應措施	● 每年訂定與執行節能減碳計畫，加強內部教育訓練及宣導。 ● 遵循「上市櫃公司永續發展行動方案」之規範，導入 IFRS 永續相關財務資訊揭露。 ● 積極配合金管會公司治理之推動，投資資金運用於綠色效益投資計畫並具實質效益之永續發展金融商品。 ● 冰機設備、空調設備等汰舊換新。 ● 白天廠區陽光照射區域增加隔熱裝置（窗簾、玻璃 UV 隔熱貼），可降低室內溫度，減少空調耗用。 ● 使用不斷電系統在非預期或計劃通知停電狀況時，不斷電系統設備可立即供電，發電機可輔助供電腦機房運轉。	● 評估公司內部碳定價機制，讓減碳績效具體化，也易於進行更有效的財務評估與目標管理。 ● 建置完整氣候變遷風險與機會鑑別，制定策略降低氣候變遷風險。 ● 評估碳排放對於自身的影響提前因應政府政策，並為達成 2050 淨零排放目標做準備。 ● 持續開發綠色產品，提升產品效能，降低對環境之衝擊。 ● 積極展開永續供應鏈管理，建立第二供應商機制，避免造成生產中斷或原物料短缺。 ● 建立緊急應變程序，增設相關防災設備，確保辦公設備及環境正常運作，降低營運中斷機率與可能損失。 ● 投保相關災害保險。 ● 建立水情應變計畫，嚴加監控廠區用水。 ● 增加雨水回收再利用之相關設備。 ● 定期宣導及提升員工節約用水之觀念。 ● 評估自有廠房頂樓建置太陽能發電系統。
機會因應措施	● 透過各項節能行動與產品包材之回收再利用。 ● 積極配合金管會公司治理之推動，2024 年公司治理評鑑上櫃公司排名級距 6~20%。	● 持續溫室氣體盤查，規劃參與碳交易市場及再生能源使用。 ● 在研發設計上將持續發展次世代技術，提供更節能、低功耗，高效能的綠色產品，增加產品被採用度，偕同客戶共同建構更低碳排放之環境。 ● 遵循「上市櫃公司永續發展行動方案」之規範，導入 IFRS 永續相關財務資訊揭露。

財務影響				
類別	氣候風險/機會議題	營收	成本/費用支出	現金流量
風險	政策與法規要求	-	▲	▼
風險	商譽	▼	-	▼
風險	供貨中斷	-	▲	▼
風險	極端氣候事件嚴重程度提高	-	▲	▼
風險	平均氣溫上升	-	▲	▼
機會	資源使用效率	-	▼	▲
機會	市場偏好改變	▲	▲	▲
機會	吸引 ESG 投資	▲	-	▲

▲：增加 ▼：減少

風險管理

本公司之風險管理除包含可能影響財務績效的風險因應計畫外，亦包括自然災害、環境面及資訊面之風險評估及緊急應變計劃，並將預防觀念深入企業文化，盡可能消除可辨識及可避免之風險，以降低營運中斷可能之損失。

透過相關部門參與討論，辨識在短中長期、立即性及持續性等狀況下，於政策與法規、商譽、供貨中斷、極端氣候變遷產生之災害(水災、旱災、海平面上升)、平均氣溫上升等重大風險與機會，針對重大風險與機會提出因應策略與措施，並將整體評估結果呈報總經理，定期檢討目標達成情形與改進方式。後續將視運作情形與法令規範，將其提報董事會。

隨時掌握全球經濟情勢、氣候變遷及能源供應的風險，事先擬定公司發展策略及調整營運模式，積極執行相關應對作為。

指標和目標

茂達為一專業之 IC 設計公司，自創立以來，秉持著「誠信、創新、熱情、執行力、客戶導向」 之經營理念，提供客戶多樣化之產品及完整售後服務。為求環境之保護及永續發展，本公司於 2006 年 10 月 3 日通過 ISO 14001 環境管理系統驗證及取得證書，認證有效性維持已於 2024 年 8 月經第三方認證單位台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(TUV NORD Taiwan)認證，有效期自 2024 年 8 月 20 日至 2027 年 8 月 19 日，並承諾奉行公司環境政策宣言，持續改善以提昇環境管理績效。

為因應氣候變遷所產生的風險與機會，訂定相關的指標和目標，並定期檢視重大氣候風險與機會的發展狀況。針對氣候相關的重要環境指標設定了減排、節電、減廢的目標，並更進一步將氣候風險管理擴展到供應鏈，希望能一起攜手邁向環境永續的目標。

環境政策宣言	
● 符合政府環保法規及客戶對環境禁用物質之要求。	● 節約能源，預防污染。
● 致力研發綠色設計之產品，降低對環境之衝擊。	● 宣導環保觀念，提升員工及協力廠商之環保意識及能力。

環境管理績效
● 取得 ISO 14001 : 2015 環境管理系統驗證。
● 獲得 Sony 體系認可之 "SONY GP" (索尼綠色夥伴)。
● 100% 法規鑑定符合度 (空氣/廢棄物/能源管理/噪音/RoHS/Reach/HF/客戶 GP 標準)。
● 100% 供應商 XRF 產品有害物質監控抽檢達成率與合格率。
● 100% 年度定期環境品質專業課程教育訓練完成率。
● 1% 年度節電。
● “0” 件環境相關投訴。

碳定價基礎

本公司內部目前暫無相關規劃。

溫室氣體盤查計畫

茂達配合政府『2050 淨零碳排』的減碳目標，依循主管機關溫室氣體盤查時程制定相關作業規劃，訂定 2024 年為基準年，資料範圍涵蓋台灣新竹總公司及台北辦事處；本公司為一家 IC 設計公司，並無生產線，主要溫室氣體排放源來自冷氣空調等「範疇二」之間接溫室氣體排放，來自「範疇一」之直接溫室氣體排放量並不大; 自 2024 年起新增員工通勤及員工私車公用等「範疇三」之其他間接溫室氣體排放之盤查，2025 年 8 月底前揭露 2024 年度盤查結果。而 2025 年預計再將國內外商務差旅增列於盤查規劃中。

本公司根據每年的溫室氣體盤查結果，調整節能減碳策略，訂定減量目標，鼓勵員工從日常生活中落實節能減碳，預計於 2025 年度達成減少碳排放量 1%。

我們也將持續關注國內外的相關法規，並遵循其規定，做好應對措施與準備，適切保護自然環境，在執行營運活動及內部管理的過程中，致力達成環境永續之目標。

外部保證或確信

本公司依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4-1 條規定辦理，自願性提前於 2024 年依 ISO 14064 作業規定進行溫室氣體盤查，於 2025 年揭露盤查結果，2028 年完成外部機構確信。

4.3 物料管理

茂達電子所使用之原物料主要包含紙箱及矽晶圓，其中以矽晶圓使用量較大，2024 年使用之物料相較於 2023 年有明顯提升，矽晶圓大約增加了 51.91%，主要係營運需求所致，茂達電子近三年物料使用統計如下表所示：

物料使用統計					
原物料名稱	單位	是否可再生	2022 年	2023 年	2024 年
紙箱	Kg	不可再生	12,768	15,648	16,620
矽晶圓	Kg	不可再生	44,651	24,979	37,946

- 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。
- 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

4.4 節能減碳

茂達電子於營運過程中所使用之能源為電力及汽油，以電力做為主要能源，用於生產營運、室內照明和空調等設備。汽油主要用於公務車的運輸工作。透過持續對能源進行管理，我們不僅能夠提升企業的經濟效益，還能夠保護環境，減少因開發而對自然造成的破壞。我們秉持永續發展的理念，持續將能源利用率最大化。

能源使用狀況			
定量指標	單位	2023 年	2024 年
電力使用量	度 / 年	2,902,590	3,016,896
	GJ	10,449.32	10,860.83
汽油使用量	L / 年	379.37	495.50
	GJ	20.56	15.79
柴油使用量	L / 年	0.27	0
	GJ	0.01	0
契約容量	瓩	760	760
總能源使用量	GJ	10,469.89	10,876.62
能源強度	GJ / 組織特定度量值	3.7648	3.2012
組織特定度量		總營收	總營收
組織特定度量值		2,781.03(百萬元)	3,397.71(百萬元)

- 組織特定度量為排放強度之分母，可為貨幣單位（收入、銷售）、產量（公噸、公升、百萬瓦數、全職員工總數或大小（平方公尺面積））。
- 電力熱值換算為 1 kWh=0.0036 GJ。
- 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L；天然氣 8,000 kcal/m3；液化石油氣 6,635 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

節能成果

茂達電子為具體減少公司的能源耗用量，持續監控用水、用電量，並定期檢討改善來逐步降低能源使用量、也加強公司硬體方面環境節能，進行內部宣導來提升同仁們節能與永續經營發展之理念。

依照上述方案，本公司於 2024 年之用水及用電減量達成情形如下：

- 用電減量情形：因應營運需求，增設研發機台等，故未能達到節電 1%目標。
- 用水減量情形：2024 年度本公司總用水量為 7,002 度，相較於 2023 年的 8,629 度減少 1,627 度，減量 18.86%，達到年度節水 1%目標。

在產品及服務方面，本公司提供之電源管理 IC 皆與客戶確認其應用條件，並針對其應用條件達到客戶應用上需求的功率標準。此外，本公司會提供客戶客製化的整合型電源管理 IC，除了一定會達到客戶所要求的功率指標外，還能大幅縮減客戶應用上所需要的 PCB 面積，減少材料的使用以降低能源消耗。以四組 DCDC 的整合型電源管理 IC 為例，在所需的 PCB 面積上能比分散式的電源 IC 節省 30%以上的面積。

溫室氣體排放

茂達電子已著手推動溫室氣體管理，並完成 2024 年度碳盤查作業。透過辨識主要排放源、蒐集活動數據與排放資料，成功掌握組織的碳排放狀況。本公司依循 ISO 14064-1 標準進行溫室氣體盤查，藉此提升能源使用效率，並持續致力於降低碳排放量。

根據 2024 年的盤查結果，茂達電子的溫室氣體總排放量為 1,921.9727 公噸 CO_2e，涵蓋範疇一（直接排放）5.6294 公噸 CO_2e、範疇二（間接能源使用排放）1,430.0086 公噸 CO_2e，以及範疇三（其他間接排放） 486.3347 公噸 CO_2e。由於 2023 年度本公司尚未導入溫室氣體盤查系統，且邊界與範疇與 2024 年度不一致，因此較難與 2024 年度進行比較。

茂達深知企業對環境的影響責無旁貸，將持續強化碳管理策略，設定具體減碳目標與執行計畫，並定期檢視並動態調整，以兼顧營運成長與永續責任。同時，呼籲利害關係人共同提升空氣品質監測與管理。本公司於 2024 年度未排放任何臭氧層破壞物質(ODS)，相關監測數值皆符合法規。

溫室氣體排放狀況		
		單位:公噸CO_2e
項目	2023年	2024年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	-	5.6294
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	1,464.117	1,430.0086
範疇三：其他間接溫室氣體排放(公噸 CO_2e)	-	486.3347
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(公噸 CO_2e)	1,464.117	1,921.9727
溫室氣體排放強度(公噸 CO_2e/總營收(百萬元))	0.5265	0.5657

- 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 範疇三是其他間接溫室氣體排放，本次範疇包含員工通勤、商務旅行、燃料和能源相關活動(不包括類別 1 及 2)等項目。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFC_S)。
- 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2021 年電力排碳係數 0.509 $kgCO_2e/kWh$；2022 年電力排碳係數 0.495 $kgCO_2e/kWh$；2023 年電力排碳係數 0.494 $kgCO_2e/kWh$；2024 年電力排碳係數 0.474 $kgCO_2e/kWh$。
- 2023 年度尚未導入 ISO 14064-1，盤查邊界僅包含總公司，盤查範疇不包含範疇一與範疇三。

4.5 水資源管理

水資源是地球上最為珍貴的資源之一，它不僅對維護自然生態至關重要，也與人類的生存與未來密切相關。隨著全球水資源的逐漸匱乏，茂達電子深知肩負的責任，雖然本公司水資源壓力相對較輕微，仍全面推動落實水資源管理，長年關注水資源節能環保議題，積極了解相關風險發生的可能性，並及早準備應對措施。為避免不必要的浪費，致力於減輕對環境的負擔。我們的目標是創造一個資源合理利用、環境和諧共生的永續未來。

本公司營運據點位於新竹科學園區，寶山水庫為主要的供水來源，其水資源風險為低-中風險(1-2)。本公司為 IC 設計公司，無大量用水需求，大部分為民生用水，以及部分廠務設備，如廚房、冷卻水塔等，廠區僅生活污水，因此水污染風險極低，目前透過設置回收再利用系統使用於廠區園藝綠色植物澆灌、換裝省水水龍頭並依用水情況彈性調整出水量、更換機械式自動啟閉水龍頭、降低揚水泵啟動次數以及定期監控水質與用水情況等策略，以達到水資源保護之目的，並持續導入員工節水環境教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

2024 年度達成減少用水量 1%之目標，著見本公司節水措施的成效。

用水情形			
年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量（百萬公升）	8.14	8.63	7.00
排水量（百萬公升）	8.14	8.63	7.00
耗水量（百萬公升）	0	0	0
組織特定度量	總營收	總營收	總營收
組織特定度量值	3,392.97(百萬元)	2,781.03(百萬元)	3,397.71(百萬元)
用水密度	0.0024	0.0031	0.0021

- 耗水量=取水量-排水量。
- 水回收再利用率=廠內循環用水量 / (取水量+廠內循環用水量)*100%。
- 用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。
- 揭露之營運據點包含新竹總公司及台北辦事處。

4.6 廢棄物管理

茂達電子為 IC 設計公司，非為製造業，所產生之廢棄物皆為非有害廢棄物，而產生之垃圾亦多為一般民生垃圾。

本公司依據廢棄物清理法，與合格廠商簽訂合約，推動廢棄物減量及資源回收再利用，每月固定清運一次一般事業廢棄物，清運公司車輛進廠清運一般事業廢棄物時，提供管制遞送三聯單於清運公司帶至新竹市焚化廠。2024 年度，本公司所有廢棄物均經由合格之第三方清運機構進行處置，且無發生任何廢棄物嚴重洩漏事件。

茂達致力於推動更高效的廢棄物處理措施，強化資源回收再利用，降低對環境的衝擊。我們將持續優化廢棄物管理，尋求創新方案，以提升環境保護成效並減少資源浪費，確保企業營運與環境永續發展並行，以下為本公司減少廢棄物之具體行動措施：

- 嚴格執行垃圾分類，專人管理稽核，落實回收提升資源再利用。
- 推動供應商包材回收再利用，統一交由合格廠商處理。
- 廢電池、碳粉夾、光碟、廢料、包材、棧板等均安排特定回收處理機制。

廢棄物產生與處理情形			
項目	有害/非有害	廢棄物的產生(噸)	離場處理方式
事業廢棄物	非有害	0.35	焚化(不含能源回收)
混合五金廢料	有害	1.807	其他處置作業

CH5 職場社會共榮

5.1 重大主題管理方針

重大主題： 勞資/雇關係			
永續準則 (議題)呼應	GRI 401 勞雇關係、 GRI 402 勞/資關係	影響之利害關係人	員工和其他工作者、政府、 股東和其他投資人
本主題重大原因	保障勞工權益是和諧勞資關係的第一步，包含勞動人權、勞動條件、職業安全衛生、職場平等與禁止歧視等。應進一步制定吸引人才與留住人才的積極措施，透過強化健康友善職場意識與制定薪資福利政策，不斷累積公司的人力資本，提高員工工作投入，以維持公司的競爭力。		
影響與衝擊	良好的勞資關係有助於企業營運穩定，降低員工流動率，減少用人及培訓成本，並提升企業形象與競爭力。然而，優化薪酬福利制度、提供友善措施及建構溝通管道，雖可促進勞資和諧，但也可能增加企業支出。若在調整福利或管理制度前未充分了解員工需求，可能造成資源浪費。另一方面，公司主動關懷員工需求，維持良好互動，不僅可建立互信合作模式，也能帶動更多企業響應，促進社會共榮。但若未有效保障員工權益，可能導致勞資關係緊張，甚至引發勞工抗議。 ● 降低流動率，留住人才 ● 提升企業形象與競爭力 ● 促進勞資和諧與社會共榮 ▲ 提高薪酬與管理成本 ▲ 勞資衝突影響企業運營 ●：正面影響 ▲：負面衝擊		
政策/策略	本公司積極鼓勵員工透過多元管道表達意見，促進勞資雙方的良好溝通與協調。同仁可透過電子郵件、電話專線、實體意見箱等方式即時提出訴求，公司亦定期舉辦員工滿意度調查、勞資會議、績效考核及職業安全衛生委員會議，以深入了解員工對薪資福利、職場環境、工作內容及未來發展的建議。對於員工的反映，我們秉持公平、保密、即時的原則，確保所有意見皆能獲得妥善處理與回應，並避免因表達意見而產生任何顧慮。 此外，針對涉及法規或工作規則違規事項，公司採取零容忍政策，嚴格遵循相關法規，確保申訴機制的公平性與公信力。我們亦透過內部電子佈告欄公告溝通與申訴管道資訊，並納入新進及在職員工的定期教育訓練，確保同仁能夠便捷地獲取相關資源。 茂達電子堅信，尊重並重視員工聲音，能夠激發建設性意見，為企業注入正向成長動能，實現共同成長與經營成果共享。未來，我們將持續優化薪酬福利制度，建構友善樂活的職場環境，並透過員工反饋不斷調整各項措施，提升溝通機制的運作效率，以確保勞資關係和諧穩定。		
目標與標的	1. 維持年度累計離職率 7.5%以下。 2. 員工滿意度 4.2 分以上/每季。 3. 無發生重大勞資爭議案件。		
管理評量機制	列入人資部每月報告項目定期追蹤 KPI 項目，並針對未達目標之項目，提出未達標原因及預計採取措施等說明。		
績效與調整	本公司未來將定期檢視以上目標之達成績效，並針對未達成項目提出原因說明及改善策略，亦會持續關注勞資關係議題，透過雙向溝通了解員工需求，並有效佈達公司目標及政策，以維持公司的競爭力。		

5.2 人才招募與培訓

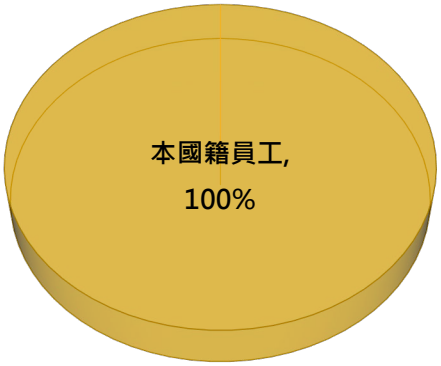
員工概況

茂達電子深信員工是公司發展的核心力量，我們始終把人才視為最重要的資產。員工的專業知識與創新能力，是驅動公司持續成長的關鍵。為了支持員工的專業發展，我們積極提供多元的培訓與學習機會，並致力於打造一個具有包容性和支持性的工作環境，讓每位員工都能充分發揮潛力。我們相信，通過對員工的關懷與投入，能夠增強員工對企業的認同感與忠誠度，進而提升整體營運效率與企業競爭力。2024 年本公司的員工總數為 286 位，在性別方面，男性 203 人（佔 70.98%），女性 83 人（佔 29.02%）。在勞雇合約方面，皆為正職員工。

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	83	203	286
	正職員工數	83	203	286
	臨時員工數	0	0	0

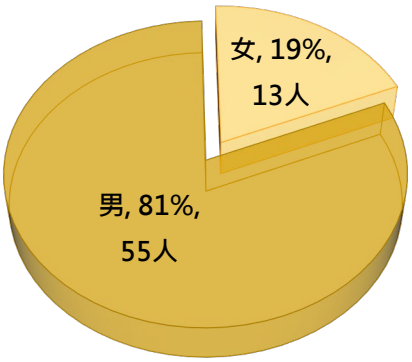
- 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 正職：簽訂不定期契約之個人。
- 臨時：簽訂定期契約之個人。
- 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
- 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
- 本表計算採用人數/全時等量法。

員工當地任用比例



外國籍員工, 0%

主管人員性別比例



非員工之工作者，指常駐在茂達管理下之工作場所的承攬商人數，如：保全、清潔、團膳、臨場醫護等人員，不含短時間及臨時性作業之人數，2024 年共 13 人。

地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	保全人員	承攬	3
	清潔人員	承攬	5
	團膳人員	承攬	2
	餐飲人員(咖啡吧)	承攬	1
	臨場醫護人員	承攬	2

員工新進率

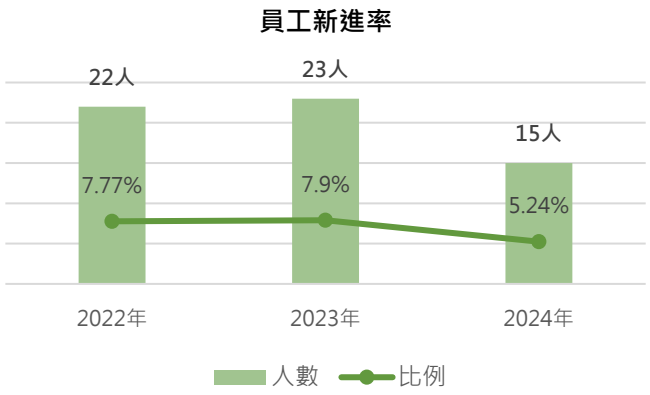
年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
未滿 30 歲	6	2.12	4	1.41	11	3.78	0	0	4	1.40	0	0
30-50 歲	9	3.18	3	1.06	8	2.75	4	1.37	10	3.50	1	0.35
超過 50 歲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	22				23				15			
員工總人數	283				291				286			
總新進率(%)	7.77				7.9				5.24			

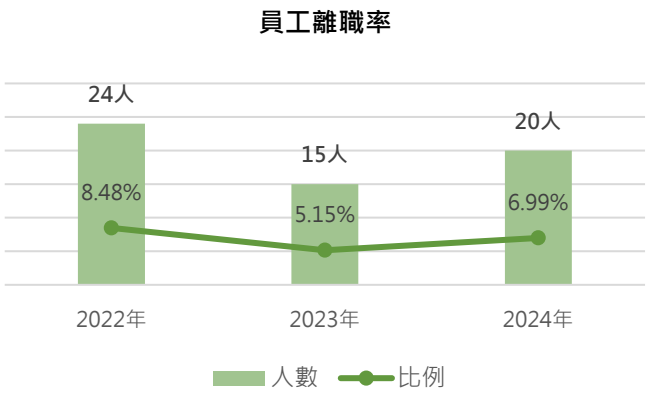
- 新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。

員工離職率

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
未滿 30 歲	1	0.35	0	0	2	0.69	1	0.34	4	1.4	0	0
30-50 歲	13	4.59	6	2.12	9	3.09	0	4.47	13	4.55	1	0.35
超過 50 歲	4	1.41	0	0	3	1.03	0	0	2	0.7	0	0
合計離職人數	24				15				20			
員工總人數	283				291				286			
總離職率(%)	8.48				5.15				6.99			

- 界定公司離職員工的類別：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等。
- 該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。
- 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。





團體協約

本公司雖未成立工會，亦無簽訂團體協約，但我們重視與員工之間的雙向溝通，為建立和諧勞資關係，除了透過定期舉辦勞資會議、員工滿意度調查、職安委員會議、福委會會議等，另建置實體意見箱與申訴電子信箱等多元溝通管道，提供員工更多選擇能充分表達自己的意見與訴求。我們認為，積極主動了解員工的心聲並適時處理、反應問題，才能達到勞資的正向溝通，並期望雙方能以和諧誠信為原則，進行意見交流與議題協商，也希望能透過積極有效的雙向溝通，即時了解員工需求，以適時調整員工管理政策，共創勞資雙贏的友善職場。

員工培育

依據職務類別及員工發展，茂達提供豐富的在職訓練與多元學習管道，建立系統化訓練架構，協助員工深耕專業領域及發揮管理才能，以達成員工發展及公司成長之雙贏局面。

- 年度計畫：每年年底公司皆會編列年度教育訓練計畫，並以公司核心價值為主軸，進行訓練歷程分析，並以建立正向工作氛圍、提升管理技巧及同仁專業技能為目的，進而提高公司整體競爭力。
- 授課方式：每年公司皆會指派員工參加國內外專業技能訓練，即時吸收最新研發技術新知來精進公司研發能力，管理能力訓練則會聘請外部講師至本公司對員工授課，以增進員工技能，有效提升公司及員工的競爭力。
- 訓練架構：依據職務類別及員工發展，建立系統化訓練架構。
- 課程評估：為有效運用訓練資源，受訓完成後，須依照主管要求及課程需求，進行不同方式的課後評估，以確認課程效果及知識傳播，有效進行知識管理。

訓練類別	訓練內容
經營管理訓練	培養員工全方位之經營管理能力，提升組織經營管理績效之訓練，如：專案管理、績效管理、經營分析、領導統御等。
專業訓練	不同功能部門將依據不同專業及需求，建立各部門之專業職能訓練，如：積體電路設計、IC 電路分析、儀器操作等。
專業特定人員訓練	從事法規規定需設立證照之員工，應接受專業之教育訓練並取得相關合格證照，如：內部稽核人員、儀校管理人員、勞工安全衛生管理人員、特殊作業主管人員、防火管理幹部、急救人員等。
勞安衛訓練	依據職業安全衛生教育訓練規則、消防法施行細則以及民防團隊編組訓練演習服勤及支援軍事勤務辦法，一般勞工每三年至少接受 3 小時之安全衛生在職教育訓練；消防編組人員每半年至少接受 4 小時之滅火、通報及避難訓練；民防編組人員每年至少接受 8 小時之常年訓練。
環境品質訓練	品保外包、檢驗人員、物管人員、新封裝型別承認人員及內部稽核人員等，應定期接受環境品質專業訓練課程，內容包含：環境品質管理及環境管理物質介紹、成品/原材料與包裝材料選定說明、ICP 檢測報告/SDS(MSDS)物質安全資料表要求說明、ICP 檢測報告/SDS(MSDS)物質安全資料表要求說明，以減少營運成長對環境造成的影響，從而實踐組織對環境保護的承諾。
新進人員訓練	新進同仁須接受新人訓練，內容包含：公司精神與文化、公司簡介及人事規章制度介紹、人權政策、工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範、禁止工作場所職場暴力聲明、職場不法侵害預防、誠信經營作業程序及行為指南、一般勞工安全衛生教育訓練、資安社交工程教育訓練、ISO 9001/ISO 14001 環境品質管理系統以及各部門專業訓練，以期新人能夠快速融入公司，盡情發揮及成長。
其他	非以上訓練類別之課程皆歸屬於其他，如：語言課程、通識課程、健康講座等。

2024 年度之訓練經費約新台幣 409,925 元，訓練班次共 148 班，訓練人次共 1,921 人次，訓練時數總計 4,773.5 小時。

教育訓練分類說明									
項目 / 類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位 / 性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	55	13	148	70	3	17	200	66
受訓總時數	小時	734.5	312	2,398.5	1,328.5	29	125	3,104	1,515.5
平均受訓總時數	小時 / 人	13.35	24	16.21	18.98	9.67	7.35	15.52	22.96
受訓費用	元	24,105	29,174	220,143	136,503	0	147	244,248	165,530

- (管理職總人數+非管理職總人數)=營運據點總人數。
- (直接人員總人數+間接人員總人數)=營運據點總人數。

茂達電子為使企業人才得以永續發展，實施員工終身學習計畫 - 從學員到講師，提供豐富的實體、線上課程，建構多元化的學習資源，以期提高同仁課程參與意願與上課效益，有助提升工作績效，並精進員工自我價值，為同仁職涯發展的不同階段打造合宜的訓練發展藍圖，與時俱進，以支持公司永續經營及滿足員工終身學習需求。另建立內部講師培訓制度，透過個人知識及經驗分享在企業內部傳承智慧、創造價值。內部講師除了有助於企業內部知識的有效傳遞外，亦可提升個人的能力與自我價值感，達到教學相長的雙贏局面。

公平績效管理制度

茂達電子遵守《勞動基準法》等相關法規，並建立了完善的員工績效考核制度，透過績效管理建立組織與個人如何達成目標的共識，不受性別、年齡、員工類別的限制，規定在職員工每年接受兩次績效考核作業，並以考核結果作為員工晉升、調薪及其他人事作業的重要參考依據。績效考核有助於了解員工的工作表現及職業適性發展，這不僅有助於公司實現永續發展和提升盈利目標，還能為員工提供相應的獎酬與升遷機會，促進員工的成長。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	100	100

● 以上人員不包含：(1)副總級以上人員、(2)到職未滿 3 個月或尚未通過試用期考核之新進人員、(3)辦理考核時仍留職停薪人員。

茂達電子為使企業人才得以永續發展，實施員工職能管理計畫，提供員工定期績效及職業發展檢核。為達成公司營運目標及發掘員工潛能，確保團隊運作效率，訂有績效考核管理辦法，定期於年中及年末進行績效考核，以作為調薪、升遷、獎金發放與教育訓練課程安排之依據。藉由定期檢視考核成效，可增進部屬與主管對於工作目標的溝通，使優秀同仁持續成長，並配合晉升規劃，以拔擢表現優異之同仁，達到適才適所之目標；而對於績效表現不彰之同仁，將由主管視情況給予輔導及需要的資源，必要時也依同仁狀況調整其職務內容或提出相應的訓練需求，使同仁可透過後續的績效改善與輔導措施，在鼓勵與協助下調整方向達成目標。2024 年本公司在職員工完成評核比例達 100%。

進用多元族群員工

本公司近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度			2022 年	2023 年	2024 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	0	1	1
		超過 50 歲	0	0	1
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	1	1	1
		超過 50 歲	0	0	0

● 少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。可包括兒童和青年、老人、身障人士、退役軍人、境內流離失所人口、難民或回國的難民、受愛滋病影響的家庭、原住民和少數民族。

茂達電子招募與雇用員工皆以保護人權為根本，遵循勞基法、就業服務法及性別平等工作法等勞動與人權相關法規，並承諾恪守國際性人權公約，訂有「人權政策」傳達茂達對於人權相關議題的重視與支持，致力於維護職場環境的多元、安全與平等。本公司提供公平任用、訓練、薪酬、考核、晉升之機會，皆不以原住民身分為由，予以歧視及差別待遇，亦針對可能發生侵害原住民權利之情事，定期辦理相關教育訓練與提供申訴管道。透過多重保障，期望杜絕原住民侵權情事之發生，為原住民族群維護友善的就業環境。

在此次報導期間並未發生侵害原住民權利之情事，本公司謹遵「人權政策」之精神宗旨，並將其列入新進同仁教育訓練教材，向所有新進同仁宣導我們對於人權的重視及管理措施。

5.3 員工福利與保障

薪酬制度

本公司致力於打造公平、包容且符合法規的工作環境，所有員工起薪皆符合《勞動基準法》所規範之最低薪資標準，展現公司對員工權益的重視與社會責任的承諾，並秉持「同工同酬」原則，不因員工之種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型為由，予以歧視及差別待遇。

我們堅持公平薪酬制度，惟為確保薪酬制度具備市場競爭力，除了每年定期參與國際市場薪資調查外，薪資制度以職務類別、學經歷、專業知識及技術、專業年資經驗、個人績效表現及貢獻度為主要考量，故可能存在合理之薪資差異，報導期間年薪酬比例如下所示。

職別	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	13	55	1	1.38
非管理職	70	148	1	1.42

非擔任主管職務之全時員工薪資結構				
				單位：新臺幣仟元
項目	2022 年	2023 年	2024 年	本次揭露年度與前一年度之差異(百分比)
非擔任主管職務之全時員工人數	278	276	284	8 (2.9%)
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	466,725	400,345	460,883	60,538 (15.12%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	1,679	1,451	1,623	172 (11.85%)
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	1,434	1,270	1,443	173 (13.62%)

- 主要揭露範疇為茂達電子總公司與台北辦事處。
- 與前一年度之差異(百分比)。
- 公式：2024 年-2023 年【(2024 年-2023 年)/2023 年】。

育嬰留停執行情形

茂達電子深知員工在育嬰期間的需求，因此根據政府政策，為有育嬰需求的員工提供全方位的支持與協助。我們提供了留職停薪的安排，讓員工能夠在照顧家庭的同時，保持工作與生活的平衡，確保他們無需為了家庭責任而放棄職涯發展，使員工在育嬰期間能保留職位、享有適當的支援。截至 2024 年底，本公司有一位員工申請育嬰留職停薪且如期復職。

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	19	4	23	23	3	26	21	1	22
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	1	0	1	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	-	-	-	-	-	100	-	100
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年/12/31 仍在職人數。
- 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
- 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，維護和諧勞資關係，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，並尊重國際標準規範，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

一、 繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。

二、 繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。

三、 繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。

本公司未依第一項規定期間預告而終止契約時，應發給預告期間之工資。

員工退休制度及實施情形

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定給付之『茂達電子股份有限公司勞工退休辦法』，2005 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。

- 舊制：

  退休制度：本公司依法每月按支付薪資總額提撥 2% 之退休準備金，專款專用存放於臺灣銀行。

  實施情形：截至 2024 年 12 月 31 日止，存放於臺灣銀行之勞工退休準備金餘額為 47,294 仟元，本公司適用勞動基準法退休金制度（舊制）者共 32 人。
- 新制：

  自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，每月按薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工亦可於 6% 範圍內自願提繳，一併存入專戶，提供充分的退休保障。

茂達電子為使企業人才得以永續發展，提供屆齡退休同仁諮詢與關懷，了解同仁退休準備情形及需協助事項，提供生涯發展諮詢服務，協助員工提前準備與適應從工作到退休的生涯轉換。

員工福利

(1) 本公司依據職工福利金條例設立職工福利委員會，依據規定公司與員工共同提撥福利金，由職工福利委員會全權規劃使用。

(2) 為鼓勵員工適度休假，本公司優於法規給假，不取消勞基法舊制七天國定假日，以利員工調劑身心，促進工作效能，達成工作與生活之均衡。

(3) 除制度化之年終獎金外，每年依獲利狀況發放員工酬勞，另公司視營運狀況加發激勵獎金，以獎勵員工。

(4) 本公司設有員工餐廳及咖啡吧，提供同仁早餐、中餐、晚餐、各式西式餐點、果汁及咖啡等，且中餐員工享有補助優惠，員工有加班需求時，享有免費晚餐供應。餐點選擇多樣，包含麵食、自助餐、水果餐與健康餐等，以照顧員工日常飲食。

(5) 擁有完善運動休閒設施，如健身房、羽球場、桌球場、籃球場及韻律教室等，讓員工充分運動，保持身心健康。

(6) 設置舒適且私密的員工專用哺乳室，提供媽媽安心哺乳空間。

(7) 設置性別友善廁所，尊重多元族群，規劃友善、便利、具隱私的如廁環境，讓不分性別的人皆得以安心無障礙的使用。

(8) 設置博愛車位，提供懷孕及需協助之員工優先停放，位置靠近電梯，可減少步行距離。

(9) 頒發任職滿五週年及十週年員工獎座，以鼓勵員工久任。

(10) 員工福利項目包括：勞保、健保、團保、勞工退休金提撥、生日及三節禮券/禮金/禮品、員工及眷屬婚喪補助、員工住院慰問、員工聯誼活動補助、國內外旅遊補助、佳節禮物、教育訓練、年終聚餐及摸彩等，以下為員工福利項目與內容：

員工福利項目	福利內容
保險與醫療	本公司員工均由公司依法令規定辦理勞工保險及全民健康保險，並依相關法令享有保險給付權利，另加保員工團體保險，包含壽險、傷害險、意外醫療、住院醫療及癌症險等項目，以促使員工有更完善的保障，眷屬(配偶及子女)可自費參加團保項目。
多元活動	舉辦健行活動、電影欣賞、公益活動、親子同歡、生活講座、年終尾牙、家庭日及各種節日慶祝活動等。
特約商店	包含食衣住行育樂各類特約商店，便利員工生活。
員工旅遊	依照旅遊補助辦法，員工可自行或組團參加國內外旅遊行程，補助年限和金額依年度預算編列。另有公司舉辦之國內外旅遊活動，以期能紓解員工壓力，增進工作效率，進而凝聚員工向心力。
社團活動	為增進員工情感及身心健康，可自行參加有興趣的社團，如羽球社、籃球社、活力有氧、拳擊有氧、瑜珈社及戶外走跳社...等，員工享有各項社團活動補助。

(11) 提供下列健康促進方案：

健康促進方案	方案內容
健康檢查與管理	保障員工的健康，使其在公司內不致因健康問題而影響工作及生活。建立員工基本健康資料，掌握員工健康狀況；以分配適性之工作，防止職業病，降低健康問題的產生。以「勞工健康保護規則」為依據，新進員工實施一般體格檢查，在職員工定期接受健康檢查，且優於法令規定年齡及項目受檢，並開放眷屬自費享有同等優惠檢查，保障員工及其家庭的健康生活，進而建立合理之員工健康管理規範。員工體檢除了優於法規的項目外，還提供自費項目，提供員工不同的選擇。體檢結果統計分析後，辦理健康促進活動。
醫護諮詢服務	醫護人員依照體檢結果進行異常風險分級，參考血壓、血球、血糖、血脂、尿液檢查、肝功能及腎功能等慢性病風險因子，並配合內部勞工健康保護計畫，建立特別關懷名單，主動邀約員工參加健康面談，提供一對一諮詢服務，進行個別員工健康指導，2024 年到談率 100%。
健康講座	舉辦健康講座，加強員工各種健康觀念。
提供健康活力餐點	由營養師規劃調配，採雜糧飯、低脂肉、低油烹調，清楚標示熱量，方便員工進行自我健康管理。
運動社團活動	每週社團活動強化員工體能、燃燒體脂肪、釋放身心壓力(有氧、瑜珈及各項球類運動)。
健康及心理諮詢信箱及專線	協助處理員工各種心理及健康問題，解決員工面臨的問題與困擾。

(12) 定期進行員工滿意度調查：

A. 本公司相當重視員工意見，定期進行員工滿意度調查，並將結果回饋相關主管，且於主管會議上報告說明，作為員工個人發展依據及主管領導風格之改善，進而落實公司經營管理之成效。

B. 以工作滿意度、薪資及福利、員工發展、溝通與團隊合作、直屬主管領導與管理及公司經營管理方針與目標等項目，進行員工意見調查，並依據統計分析報告，作為員工個人發展依據、主管領導風格改善，進而落實公司經營管理之成長。

C. 每一季隨機抽樣 60 位員工進行滿意度調查，2024 年度共計 240 位員工參與滿意度調查，全員占比為 87.6%。

D. 滿意度調查之選項評分區分為 1~5 分，非常認同(5 分)、認同(4 分)、普通(3 分)、不認同(2 分)、非常不認同(1 分)，如員工於選項中評比普通(3 分)含以下，該選項會請同仁提出相關建議及想法，後續由人資部各別與員工進行訪談，將訪談記錄整理，依內容分別回饋予各權責單位處理，並追蹤各權責單位回應進度，最終將處理結果回應予訪談員工。

E. 2024 年滿意度調查各季目標設定 ≥4.2 分，整年度各季分數皆在目標設定值之上。

(13) 建置實體及線上圖書資料庫，提供同仁更多元的管道獲取新知，在精進自己專業實力之餘，也鼓勵與內部夥伴共同分享、交流資訊，以達成員工發展及公司成長之雙贏局面。

5.4 健康與安全

職業安全衛生管理系統

茂達電子目前參照 TOSHMS 與 ISO 45001 之精神與相關規範，持續落實推動職業安全衛生管理系統，並成立 TOSHMS 推動小組，其成員除職業安全衛生負責人員及相關主管人員外，亦包含各部門所推派之員工代表，以建立符合組織及員工雙方需求之職安衛管理系統，亦可在推動過程中，逐步強化員工職業安全衛生相關知識及技能，進而提昇企業之安全文化。

推動小組人員每三個月定期召開一次職業安全衛生委員會，以宣達公司最新職業安全衛生管理相關政策，同時追蹤過往推動措施之執行成效與改善方式，員工亦可透過各部門代表於職業安全衛生委員會上反應相關議題，共建安全、安心的職場環境。除了定期會議之外，公司亦定期執行內部風險評估流程，由各部門鑑別出職業安全衛生危害因子及其風險發生可能性、危害嚴重性及盤點目前改善方案，最終由推動小組負責相關評估、跟催及成效檢討，以持續改善公司職業安全衛生條件。

我們秉持確實與全面的精神，執行職業安全衛生管理系統，力求 100%涵蓋所有工作者（包括 286 名員工及 13 名常駐外包人員）。這些範圍包括本公司管轄的作業區域、場所、設備，以及所有例行性與非例行性的作業活動。此外，所有進入本公司廠區的廠外單位的活動、廠外單位提供設施及設備在本公司操作的活動，以及承攬商（如膳食供應商、保全、設備維修商、臨場醫護等）進入本公司管轄區域進行作業的活動，亦都在職業安全衛生管理範圍之內。

我們也定期進行職業安全衛生評估、人因性危害預防、母性健康保護、不法侵害調查、異常工作負荷預防、健康檢查等工作，並建立相關的內部規範，透過系統化的機制來落實員工的安全衛生管理，進而有效防範任何職業災害的發生。

本公司依法規規定設置職業安全衛生管理人員，並定期安排教育訓練，協助更新最新法規資訊及分享同業經驗，以健全公司職業安全體系，並依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，共同審議、協調及建議安全衛生相關事項。

委員會組織包含主任委員（總經理）、管理代表（部門主管）及委員（單位主管/工安人員/勞工代表），目前勞方代表為 15 人，資方代表為 4 人，合計 19 人，其中勞工代表參與比例高達 78.95%，充分達到全員諮商與溝通。為強化相關政策佈達、鼓勵同仁參與溝通、共同完善職業安全衛生制度，本公司每三個月定期召開職業安全衛生委員會，確保公司職安衛管理系統運作能有效維持，並定期針對系統運作及目標達成狀況進行檢討與改善，落實員工參與、諮詢與溝通。會議內容包含下列事項：

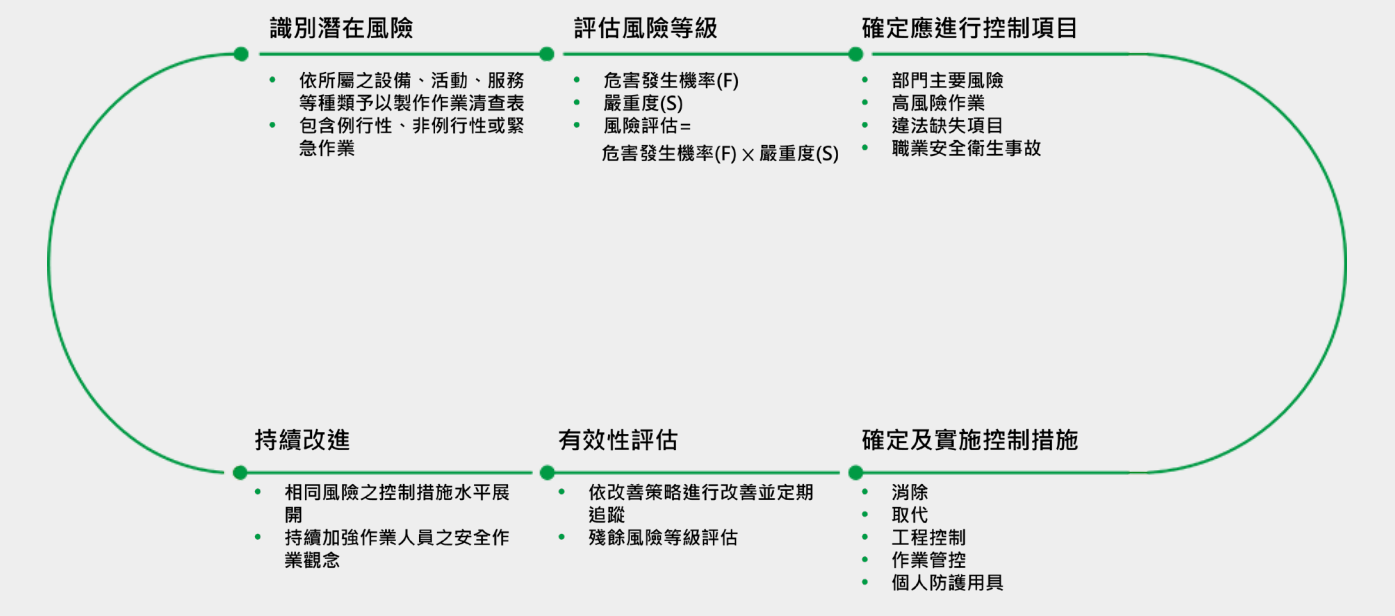
1.	對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。	7.	審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項。
2.	協調、建議職業安全衛生管理計畫。	8.	審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
3.	審議安全、衛生教育訓練實施計畫。	9.	審議職業災害調查報告。
4.	審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施。	10.	考核現場安全衛生管理績效。
5.	審議健康管理、職業病預防及健康促進事項。	11.	審議承攬業務安全衛生管理事項。
6.	審議各項安全衛生提案。	12.	其他有關職業安全衛生管理事項。

危害辨識及風險評估

茂達電子持續鑑別及評估各項作業或服務所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，並採取合理、有效及可行的控制措施，旨在降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響。為此，我們訂定「危害鑑別風險評估管理程序」，每年定期清查全體部門作業項目之各項風險，識別可能發生的危害，同時註明現有防護措施，以持續辨識、評估與管控風險。另針對較高風險等級之項目，送交該部門主管審查，最終交由勞工安全衛生管理室彙整後，呈報管理代表核准。這些資料將作為各單位訂定年度目標及管理方案的參考，並謹慎進行評估改善，將風險降至最低，並由職業安全衛生委員會定期向公司各部門的勞工代表報告安全衛生執行情況。

本公司嚴格遵守職業安全衛生相關法規，並為確保職場安全、達到零災害目標，制定《職業安全衛生管理手冊》作為推行依據及準則。此外，我們定期召開職業安全衛生委員會，檢討並優化職業安全衛生政策及計畫，監測各部門的執行成效，並適時調整相關措施。於職業安全衛生會議中報告近期職災案件數統計與調查結果，也開放讓各委員就職業安全衛生相關議題及健康促進事項提出建議與討論。2024 年本公司發生職業災害案件數為 0 件，未來亦將持續努力維持零災害的安全職場。透過精進安全管理與強化員工安全意識，打造更安全、健康的工作環境。

危害鑑別風險評估管理流程圖

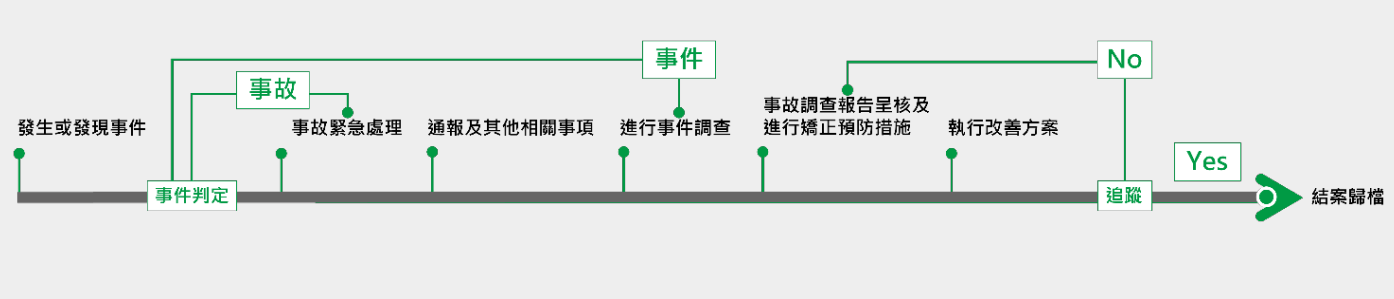


事故通報與調查流程

茂達電子重視員工的安全及健康，工作時若發現職安問題，可立即向單位主管反應，或通知職安衛小組的各部門代表，於每季進行之職業安全衛生委員會上提出議題討論，公司提供多元溝通管道，包括電子郵件、實體意見箱、專線等方式進行通報，公司將優先採取防護措施，並同步啟動調查與評估作業，確認有職安風險，即納入管理追蹤，並加強後續宣導與訓練，與同仁攜手打造安全職場。若發生任何緊急事件或立即危險情況，同仁有權在不危及其他工作者安全的情況下，依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施，並立即向直屬主管報告，公司承諾不會對此採取任何處罰或不利處分。

為鼓勵同仁勇於提出相關建議或揭發不法案件，公司承諾，舉報人不會因此受到任何不利處分或不公平對待，並尊重其意願，對舉報人身分資料應予保密，不得洩露以識別其身分之相關資訊，亦不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分，並保證相關問題之處理，將給予高度的保密性與時效性，依照內部辦法，以嚴謹的態度秉公辦理。違反前項規定者，將終止其參與該職安事件，本公司亦將視情節輕重，依相關規定予以懲處或追究責任，必要時解除其職務或聘任。

事故及事件調查流程圖



職業安全衛生教育訓練

職業安全衛生是企業永續發展的重要基石，確保員工在安全無虞的環境中工作，不僅能提升工作效率，更能促進企業整體發展。茂達電子深知其重要性，因此積極推動職業安全衛生管理，透過完善的安全制度與教育訓練，強化員工對潛在風險的辨識與應對能力。2024 年茂達投入職業安全衛生相關訓練費用共計 90,300 元，項目涵蓋消防安全、急救、甲種職業安全衛生、ISO 9001 & ISO 14001 內部稽核員訓練等，我們也持續改善職場環境與作業流程，以降低職業災害風險，確保所有員工都能在安全、健康的環境中發揮所長。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人次	受訓費用(新台幣元)
新進人員職業安全衛生教育訓練	15	0
一般行業在職勞工安全衛生在職教育訓練	293	0
消防安全教育訓練	361	4,000
防火管理人(複訓)	1	1,500
急救人員(複訓)	1	800
職業安全衛生管理人員(複訓)	1	3,500
甲種職業安全衛生業務主管(複訓)	1	1,800
職場不法侵害預防教育訓練	293	0
健康講座	113	0
6S 管理教育訓練	11	0
ISO 9001 & ISO 14001 內部稽核員訓練課程	41	77,700
民防教育訓練	29	1,000
CPR+AED 訓練課程	40	0

- 包含員工與非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者。
- 非員工但其工作及/或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商、外包商。
- 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。

茂達電子非常重視安全與防護，我們將保全系統部份委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員施予一週以上之職前專業訓練，並依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤實務訓練等。我們確保工作環境安全，並不斷提升保全人員的專業能力，保障員工和訪客的安全。未來，我們將持續強化安全管理系統，提升保全的服務品質。本公司保全人員接受人權政策或程序之訓練比例為 100%。

承攬商管理

為預防受到供應商與承攬商對公司產生在職業安全衛生相關的危害、風險及負面衝擊，本公司對供應商與承攬商進行以下管理與稽核措施：

- 承攬商管理：

  茂達秉持以人為本的安全文化，管控安全風險，建構本質安全的工作環境，除了遵守相關法令規章，照顧員工職業安全衛生狀況外，針對承攬商亦提供多項安全管理措施，並訂定「承攬商安全衛生管理流程」明確規定各承攬商人員應注意之相關事項，以善盡職業安全促進責任。本公司首重工作安全管理，制度面與執行面並進，以期達成零災害、零事故之目標，於遴選階段嚴格挑選合格承攬商，並將職業安全衛生適法性與促進條件納入承攬商評鑑與考核內容；於入廠前提供茂達職業安全衛生教材予廠商閱讀，宣導各項安全衛生相關管理規範、現場危害告知及注意事項等，確保承攬商了解工作環境、可能危害因素及相關安全衛生規定，並遵循「承攬商一證一卡」進出管制措施，對承攬商人員實施廠區活動流佈管控；於作業時，由工安人員不定期進行查核，確保作業過程之安全性，承攬商亦可即時與工安人員討論職業安全衛生相關事項，並將承攬商之業務安全衛生管理事項於每季職業安全衛生委員會上進行審議檢討，嚴格監管茂達之職業安全衛生環境。2024 年，本公司未發生任何承攬商職業安全衛生災害或意外，未來將繼續完善相關辦法，持續提升安全衛生扎根之理念與永續管理意識。

- 供應商管理：

  茂達於新供應商承認時，會要求供應商簽屬供應商責任商業聯盟行為準則承諾書，承諾書內容定義其行為準則確立了一套規範，以確保電子行業或以電子產品為主要組成部份之行業的工作條件及其供應鏈安全無虞、工人得到尊重並富有尊嚴，且商業營運合乎環保性質並遵守道德操守。

員工健康促進

為避免同仁因人員、設備、活動、服務、機械設備、作業區域變更等因素而引起可能之危害及風險，本公司訂定「危害鑑別風險評估管理程序」，透過危害發生機率及嚴重性判斷風險等級，以持續辨識、評估與管控風險，並搭配職業安全衛生委員會、勞工安全主管人員之建置、新進及在職同仁教育訓練等措施，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力，讓相關人員具備適當的認知，確保工作安全與健康，進而降低及預防潛在風險發生。本公司亦訂定及執行勞工健康服務促進計畫、人因危害預防計劃、母性健康保護計畫、異常工作負荷預防計劃與不法侵害預防計畫，以問卷方式全方面調查同仁的身心健康，提高同仁健康品質，並定期規劃完善且優於法規的健康檢查，追蹤員工健康狀況，針對健康檢查檢測值異常之同仁，將進行追蹤管理，並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，搭配臨場醫護服務，提供健康諮詢、衛教建議、健康講座等健康促進活動，使同仁掌握自身之健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療，創造安全無虞的工作環境。除提供同仁健康檢查外，也同步協助同仁眷屬安排健康檢查，進一步守護同仁家庭之健康。

茂達電子致力於打造一個身心健康友善的職場工作環境，積極推動職場健康促進措施。我們提供多項服務，以促進全體同仁們的身心健康，詳列如下：

健檢照護

以「勞工健康保護規則」為依據，新進同仁實施一般體格檢查並給予費用補助；在職同仁定期接受健康檢查，且以優於法令規定之年齡及項目受檢，並開放眷屬自費享有同等優惠檢查，保障員工及其家庭的健康生活，進而建立合理之員工健康管理規範。員工體檢除了優於法規的項目外，還提供自費項目，提供同仁不同的選擇，可依員工年齡、健康高危險因子等因素，選擇適當的受檢項目，為自己量身打造專屬的體檢套餐。體檢結果將交由臨場醫護統計分析，並依統計結果辦理後續諮詢服務及健康促進活動，以最嚴謹、積極的態度協助同仁把關健康，落實關懷服務。

臨場服務與健康諮詢服務

員工是我們持續進步的基石，為保障員工的健康，本公司已簽訂特約臨場醫護，並由醫護協助建立員工基本健康資料，掌握員工健康狀況，透過健檢指標追蹤與報告回溯以分配適性之工作、防止職業病、降低健康問題的產生。本公司之健康諮詢採預約方式，並將臨場服務時間公告於公司內部的電子佈告欄，讓同仁們可以自由預約方便的時段，以提升醫護資源的可及性。針對健檢報告異常者，醫護人員將分析並評估其健康檢查紀錄，依風險屬性主動給予關懷，必要時提供臨場服務，安排醫護與員工面談，提供專業的健康指導與照護。

健康促進活動

1. 透過活潑生動的方式傳遞艱澀的醫學知識，引導同仁認識健康管理的重要性，2024 年共舉辦 2 場健康講座，參加人次達 113 人次。
2. 我們鼓勵同仁參與運動相關活動，除了提升自身健康外亦能增進公司同仁感情，並於 2024 年獲得教育部體育署運動企業認證。我們提供多元的運動性社團供同仁於非上班時間盡情揮灑汗水，包含羽球社、籃球社、活力有氧、拳擊有氧、瑜珈社及戶外走跳社等運動性社團，藉由運動同好以小團體的力量，帶起企業內部運動強身的風氣，並作為公司賽事活動的協力單位，共同推廣健康文化。
3. 於電子佈告欄定期更新衛教知識，確保同仁獲取最新、最全面的健康資訊，維持最佳的健康管理狀態。
4. 午晚餐的餐點內容由營養師規劃調配，採用雜糧飯、低脂肉、低油烹調，並推出水果餐及健康餐等多元選擇，讓同仁依據身體不同需求選擇適合的餐點，並於菜單中清楚標示熱量，方便員工進行自我健康管理。
5. 設置健康及心理諮詢信箱及專線，協助處理員工各種心理及健康問題，幫助同仁們解決面臨的問題與困擾。

保障女性與母性勞工

訂有「母性健康保護計畫」，由醫護提供相關知識與建議，並由勞工安全衛生管理室、單位主管及醫護依計畫內容協助評估母性同仁是否需進行工作調整，以確保妊娠、分娩後、哺乳等女性員工之身心健康，達到母性健康保護之目的。此外，公司依 《性別平等工作法》提供產假、育嬰留停選擇、哺乳時間、哺乳室等協助措施，並額外提供優於法令規定的友善車位與特約托兒機構。

異常工時、人因工程及不法侵害等保護

訂有「人因危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防程序」，藉由量表實施風險評估及需求調查，建置相關資料庫實施比對，對於有風險的同仁提供醫護諮詢及適當的處置與建議。另針對職場不法侵害訂有「不法侵害預防計畫」，定期實施問卷調查與後續追蹤，並將該計畫納入新進及在職同仁的定期教育訓練，持續更新最新的法規知識與性平觀念，加強全體同仁對不法侵害預防之重視，杜絕工作場所發生不法侵害之風險，2024 年新進同仁受訓人數 15 位，在職同仁受訓人數 293 位，接受職場不法侵害預防教育訓練的正式員工比例為 100%。

衛教講座

運動企業認證

職業傷害

茂達電子一貫重視員工的健康與安全，嚴格遵守各項法規並建立職業安全衛生管理系統，致力於降低職業傷害風險。根據 2024 年報告，此年度期間內無員工或非員工發生任何職業傷害。我們將繼續推動員工安全培訓，提升安全意識，並加強對工作場所設備的定期檢查與維護，確保每位員工都能在安全的環境中工作。此外，我們也會定期針對消防演練和急救訓練等進行培訓，提升員工應對突發事件的能力。這不僅是我們對員工健康的承諾，也期望建立一個讓社會大眾信任的安全環境，使本公司成為可信賴的企業。

5.5 社會回饋

茂達電子為 IC 設計公司，皆為辦公室作業型態，並設址於新竹科學園區，為當地帶來更多就業機會，並在積體電路領域持續深耕，攜手產業夥伴共同展望未來，促進園區繁榮。本公司營運活動無大量用水需求，廠區僅生活污水，水汙染風險極低，此外，由於公司無生產線，主要溫室氣體排放來源為冷氣空調，且營運活動中所產生之垃圾也皆為一般生活垃圾，維持較低之能源消耗，對當地社區可能產生之負面衝擊較低。即便如此，茂達仍將回饋社會視為己任。為善盡企業社會責任，我們以福委會為主要推手，結合聯合國永續發展目標(SDGs)中的相關指標，積極投身於創造正向影響力，在環境永續、弱勢關懷、社會共榮等領域深耕，希望透過互補、共創、合作，與利害關係人攜手為更美好的社會努力。

公益活動名稱	成果
一滴愛心，無限溫暖！ 茂達電子捐血活動	茂達每年固定與台灣血液基金會新竹捐血中心合作，鼓勵同仁挽起衣袖，共同響應捐血活動，以實際行動發揮影響力，用大家的一滴血，延續生命的希望。 實施效益： 本次活動共捐出 117 袋血，希望讓有需要的人在緊急時刻，有足夠的血液資源可以度過難關，並持續回饋社會，延續善循環，攜手成為生命的守護者！
弱勢對象關懷活動 - 認購愛心餐盒	為響應公益，讓大家在品嚐節慶美味的同時，也能一同為社會公益盡一份心力，特向喜憨兒烘焙坊採購 300 份點心餐盒，費用合計 91,800 元，以關懷弱勢團體，給予支持。
茂達心，幼安情 - 捐款及認購物資公益活動	在現今物價居高不下的現實社會中，有許多弱勢族群，邊陲在社會的陰暗角落，急需他人的協助度過眼前難關。 2024 年 4 月，以茂達為首的一場公益行動正如火如荼的展開，此次合作對象為位於苗栗偏鄉的幼安教養院，透過支持公益禮盒，以及捐款與認購物資等方式，誠摯邀請所有茂達同仁一同響應本場公益活動！ 實施效益： 募得善款 125,500 元和物資捐贈 31,459 元，也希望讓祝福與關愛走進茂達，鼓勵同仁分享充滿愛的生活態度。

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI）對照表

使用聲明	茂達電子已依循 GRI 準則報導 2024/01/01-2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	N/A

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於茂達電子	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於茂達電子	8	
	2-7	員工	5.2 人才招募與培訓	59	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才招募與培訓	59	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 治理結構	20	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.2 治理結構	20	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 治理結構	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 治理結構	19	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 治理結構	19	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 治理結構	19	
	2-15	利益衝突	2.2 治理結構	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 治理結構	24	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 治理結構	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 治理結構	27	
	2-19	薪酬政策	2.2 治理結構	28	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 治理結構	28	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	最高個人之年度總薪酬涉及薪資保密協定，故不揭露
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	4	
	2-23	政策承諾	2.2 治理結構	30	
	2-24	納入政策承諾	2.2 治理結構	30	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 治理結構	30	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 法規遵循	38	
	2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	38	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於茂達電子	9	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	10	
	2-30	團體協約	5.2 人才招募與培訓	61	

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	13	
		-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	15	
重大主題：經濟績效							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	2.1 重大主題管理方針	18	
GRI 201	經濟績效主題揭露 2016	-	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	34	
		-	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候變遷管理	51	
		-	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工福利與保障	66	
		-	201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	-	不揭露
重大主題：資訊安全							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針		3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	39	
GRI 418	客戶隱私主題揭露 2016	-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品與服務	45	
重大主題：供應商管理							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 重大主題管理方針	41	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	48	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	48	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.3 供應鏈管理	48	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3 供應鏈管理	48	
重大主題：排放（溫室氣體排放)							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.1 重大主題管理方針	49	
GRI 305	排放主題揭露 2016	-	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	56	
		-	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	56	
		-	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	56	
		-	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 節能減碳	56	
		-	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 節能減碳	56	
		-	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.4 節能減碳	56	
		-	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其它顯著的氣體排放	-	-	不揭露
重大主題：勞資/雇關係							
GRI 3：重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.1 重大主題管理方針	58	
GRI 401	勞雇關係主題揭露 2016	-	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與培訓	60	
		-	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3 員工福利與保障	66	
		-	401-3	育嬰假	5.3 員工福利與保障	65	
GRI 402	勞/資關係主題揭露 2016	-	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工福利與保障	65	

其他主題揭露

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
● **市場地位**					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.3 員工福利與保障	64	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	-	-	不揭露
● **間接經濟衝擊**					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會回饋	77	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會回饋	77	
● **採購實務**					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3 供應鏈管理	48	
● **反貪腐**					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4 法規遵循	36	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 法規遵循	36	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4 法規遵循	36	
● **反競爭行為**					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 法規遵循	36	
● **稅務**					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	35	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	35	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	35	
GRI 207 稅務主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	不適用
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
● **物料**					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.3 物料管理	55	
	301-2	使用回收再利用的物料	-	-	不揭露
	301-3	回收產品及其包材	-	-	不揭露
● **能源**					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 節能減碳	55	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4 節能減碳	55	
	302-3	能源密集度	4.4 節能減碳	55	
	302-4	減少能源消耗	4.4 節能減碳	56	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4 節能減碳	56	
● 水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理	57	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	-	-	僅排放生活用水，無需揭露
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	57	
	303-4	排水量	4.5 水資源管理	57	
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理	57	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
● **生物多樣性**					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	不揭露
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	不揭露
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不揭露
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	不揭露
● **廢棄物**					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	57	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理	57	
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理	57	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理	57	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理	57	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.6 廢棄物管理	57	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
● **職業安全衛生**					
GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 健康與安全	69	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 健康與安全	70	
	403-3	職業健康服務	5.4 健康與安全	74	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 健康與安全	69	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 健康與安全	72	
	403-6	工作者健康促進	5.4 健康與安全	74	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 健康與安全	73	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 健康與安全	69	
	403-9	職業傷害	5.4 健康與安全	76	
	403-10	職業病	-	-	不適用
● **訓練與教育**					
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才招募與培訓	61	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 員工福利與保障	66	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才招募與培訓	63	
● **員工多元化與平等機會**					
GRI 405 員工多元化與平等機會主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2 人才招募與培訓	63	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工福利與保障	64	
● **不歧視**					
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.2 治理結構	30	
● **結社自由與團體協商**					
GRI 407 結社自由與團體協商主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	-	-	不揭露
● **童工**					
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.2 治理結構	30	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
● **強迫或強制勞動**					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.2 治理結構	30	
● **保全實務**					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.4 健康與安全	72	
● **原住民權利**					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.5 社會回饋	63	
● **當地社區**					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.5 社會回饋	77	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.5 社會回饋	77	
● **公共政策**					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	不揭露
● **顧客健康與安全**					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品與服務	42	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品與服務	42	
● **行銷與標示**					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品與服務	44	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品與服務	44	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品與服務	44	

附錄二：永續會計準則（SASB）對照表

產業別：半導體						
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1) 全球總排放量（範疇一） (2) 來自全氟化合物的總排放量	公噸二氧化碳當量 (t CO_2e)	(1) 範疇一直接溫室氣體排放量為 5.6294 公噸 CO_2e (2) 含氟溫室氣體排放量為 4.2036 公噸 CO_2e	4.4 節能減碳	55
溫室氣體排放	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	描述與分析	範疇一是指來自於製程或設施之直接排放，因茂達為 IC 設計公司並無產線，直接之溫室氣體排放量相對較低，故範疇一非本公司主要推行溫室氣體管理的主要標的，已於 2024 年完成盤查。主要針對冷媒推動減碳措施，包含配合定期汰換舊有設備、夜間關閉部分空調、設定空調溫度及開關機時間管控，使空調設備運轉更有效率，減少冷媒消耗。	4.4 節能減碳	55
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 使用來自電網的用電量比 (3) 再生能源使用量占總能源使用佔比	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	(1) 總能源消耗：10,876.62 GJ (2) 外購電力占總能源消耗：99.85% (3) 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4 節能減碳	55
水資源管理	TC-SC-140a.1	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 位於高或極高用水壓力區域之取水量所占百分比 (4) 位於高或極高用水壓力區域之耗水量所占百分比	千立方公尺、百分比(%)	(1) 總取水量：7,002 千立方公尺 (2) 本公司非工廠無排水之計量表，皆為民生用水，故無總耗水量資料。 (3) 位於高或極高用水壓力區域之取水量佔比：0%	4.5 水資源管理	57
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	來自製造過程中之有害廢棄物總量及有害廢棄物回收再利用比例	公噸(t)、百分比(%)	本公司不屬於製造業，產生之廢棄物皆為非有害廢棄物。	4.6 廢棄物管理	57
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及降低員工暴露於有害環境方法	描述與分析	本公司關心全體員工之身體健康，注重健康安全的職場文化，將建構本質安全的工作環境視為己任，於內部電子佈告欄公告「健康促進宣言」，以「打造健康生活型態」、「落實疾病預防」、「執行特殊保護」與「提升醫療照護」四大方針為主軸，以確保員工處於健康、樂活優質的工作環境。	5.4 健康與安全	69
員工健康與安全	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全有關的法律訴訟結果而造成的金錢損失總額	金額	本公司 2024 年無違反員工健康與安全法規相關事項。	5.4 健康與安全	69
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工 (2) 海外員工比例	百分比(%)	外籍員工與海外員工比例：0%	5.2 人才招募與培訓	59
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	百分比(%)	產品僅有鉛含量<4ppm, 遠遠低於 IEC62474 規範(<1000ppm). 因此計算百分比為 0%。	3.2 產品與服務	42

產業別：半導體						
揭露主題	指標編號	揭露指標	單位	報告內容揭露	對應章節	頁碼
產品生命週期管理	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	效率	產品非系統層級，因此指標不適用。	-	-
原物料溯源	TC-SC-440a.1	說明針對使用關鍵爭議原物料的風險管理作為	描述與分析	本公司遵循電子行業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct, EICC) 規範，不使用衝突礦產 (Conflict Mineral)，特別是來自於剛果民主共和國及其鄰近國家的衝突礦區所出產的錫、金、鉭、鎢、鈷等礦產，以維護人權，善盡企業社會責任。依據「CFSP 無衝突礦產冶煉廠計畫」、「RBA 責任商業聯盟」、「GeSI 全球永續議題 e 化倡議組織」以及茂達電子制定「供應商社會企業責任行為準則規範」及「環境管理物質規範」等規範，我們要求所有供應商遵循並進行盡責調查，提出詳細揭露所有冶煉廠資訊，供應商透過衝突礦產報告模版 (CMRT) 及擴展礦物報告模版 (EMRT) 逐步溯源，以確保產品所使用的礦物原料皆來自責任礦產倡議組織 (Responsible minerals initiative, RMI) 所認定之冶煉廠或國家，共同維護世界人權價值，為了確保供應鏈的穩定性與可持續性，我們實施了以下風險管理策略： (1) 所有供應商皆須簽署並遵守茂達電子之「供應商責任商業聯盟行為準則承諾書」、「不使用禁/限用物質保證函」及「環境管理物質管制規格表及供應商自我宣告表」，以落實環境保護及原物料溯源管理。 (2) 依據「供應商評鑑辦法」，供應商應每年進行 QSA 自評調查作業，並由茂達進行年度實地(現場、遠端)或書面稽核評鑑，以瞭解供應商風險狀況，並依據評鑑結果要求供應商於規定期限內提出對應改善措施。 (3) 定期針對所有供應商之「衝突礦產報告」進行審核，以確保其材料來源來自合格冶煉廠。	4.3 物料管理	55
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律訴訟結果造成的損失總金額	金額	電源管理 IC 產業是個比較開放與競爭的產業，存在比較多的競爭廠商，並無絕對的獨占與壟斷的廠商存在，故比較難形成傾銷、獨佔、固定價格、市場劃分協議、壟斷限價等反競爭行為，本揭露年度並無因競爭廠商間的反競爭行為法規違反事件而產生的相關的財務損失。	2.4 法規遵循	36

活動指標	編號	類別	衡量單位	2024 年揭露情形
總生產量	TC-SC-000.A	量化	數量	(1) 電源轉換及管理 IC：579,656 (仟顆) (2) 放大及驅動 IC：329,034 (仟顆)
產量來自於自有廠房的百分比	TC-SC-000.B	量化	百分比(%)	茂達電子為 IC 設計公司，非為製造業，故來自於自有廠房的產量百分比為 0%。

附錄三：永續揭露指標-半導體業

編號	指標項目	指標種類	年度揭露情形	對應章節	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 總能源消耗：10,876.62 GJ (2) 外購電力占總能源消耗百分比：99.85% (3) 再生能源使用量占總能源使用：0%	4.4 節能減碳	55
二	總取水量及總耗水量	量化	(1) 總取水量：7,002 千立方公尺 (2) 本公司非工廠無排水之計量表，皆為民生用水，故無總耗水量資料。	4.5 水資源管理	57
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	本公司不屬於製造業，產生之廢棄物皆為非有害廢棄物。	4.6 廢棄物管理	57
四	說明職業災害人數及比率	量化	本公司 2024 年度無發生職業災害事件。	5.4 健康與安全	69
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	(1) 報廢產品及電子廢棄物之重量為 1.81 公噸。 (2) 再循環之百分比為 35%。	3.2 產品與服務	42
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	詳請參考永續會計準則(SASB)指標編號 TC-SC-440a.1。	3.2 產品與服務	42
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	質化敘述	本揭露年度並無因競爭廠商間的反競爭行為法規違反事件而產生的相關的財務損失。	2.4 法規遵循	36
八	依產品類別之主要產品產量	量化	(1) 電源轉換及管理 IC：579,656 (仟顆) (2) 放大及驅動 IC：329,034 (仟顆)	3.2 產品與服務	42

附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.2 氣候變遷管理	51
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	4.2 氣候變遷管理	51
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候變遷管理	51
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷管理	51
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.4 節能減碳	55

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO_2e)、密集度(公噸 CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

項目 \ 年度	2023 年		2024	
	排放量 (噸 CO_2e)	密集度 (噸 CO_2e/總營收)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO_2e/總營收)
範疇一：直接排放	-	-	5.6294	0.0017
範疇二：能源間接排放	1,464.117	0.4186	1,430.0086	0.4209
範疇三：其他間接排放	-	-	486.3347	0.1431
總計	1,464.117	0.4186	1,921.9727	0.5657

- 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

茂達電子依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4-1 條規定辦理，自願性提前於 2024 年依 ISO 14064 作業規定進行溫室氣體盤查，於 2025 年揭露盤查結果，2028 年完成外部機構確信。

- 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。
- 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料
□ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
□ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
■ 資本額未達 50 億元之公司
依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
■ 母公司個體盤查　□ 合併財務報告子公司盤查
□ 母公司個體確信　□ 合併財務報告子公司確信

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量目標

短期目標（2024 年-2027 年）

- 導入 ISO 14064-1 架構，建立溫室氣體盤查制度。
- 依據 ISO 14064-1 方法學進行碳盤查，建置盤查流程與數據管理系統。
- 完成基準年碳排量盤點，依據結果設立具體可行之減碳目標。
- 優化節能設備，提升能源使用效率。
- 逐步汰換傳統照明設備，改為 LED 節能燈具。

中、長期目標（2027 年-2050 年）

- 配合政府淨零政策，逐步邁向營運淨零排放。
- 持續提升綠電使用比例，提高再生能源使用率。
- 推動數位化與無紙化營運，減少間接碳排放（Scope 3）。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

本公司為 IC 設計公司並無生產線，主要溫室氣體排放源為冷氣空調等，隨著氣溫溫度越來越高，每年以維持持平為目標，來達到減少碳排放，為溫室氣體減量做最大努力。

減量目標：隨著每年的溫室氣體盤查結果，調整節能減碳策略，鼓勵員工從日常生活中落實節能減碳。預計 2025 年度達成減少碳排放量 1%。

策略及具體行動計畫：監控公司用水、用電量，並持續檢討改善逐步降低使用量、加強公司硬體方面環境節能改善，內部宣導提升同仁節能與永續經營發展之理念。

1. 配合公司 ISO 14001 環境目標管理方案-節電 1%或持平。
2. 每月檢討改善、積極推動及提案節能減碳工程。
3. 遵守環保法令並重視環境管理，落實垃圾分類及資源回收，定期發佈文宣進行節能減碳、節約用水等政策。
4. 定期汰換舊有設備，提升作業效率，落實綠色環保。
5. 本公司採用夜間關閉部分照明及空調，並設定空調溫度及開關機時間管控，使空調設備運轉更有效率，減少用水及用電量。
6. 汰換低效率耗電之燈具更換為 LED 高效率照明燈具。逐步汰換老舊安定器，延長燈管使用壽命達到節電效果。
7. 全廠冷氣回風網更換高效能濾網增加換氣效率，提升熱交換能力，降低冷氣壓縮機啟動次數。
8. 冰水主機溫度調高一度，降低壓縮機頻繁啟動。
9. 冬季非上班日關閉冰機，改用分離式冷氣。

2024 年減量達成情形

茂達電子為具體減少公司的能源耗用量，持續監控用水、用電量，並定期檢討改善來逐步降低能源使用量、也加強公司硬體方面環境節能，進行內部宣導來提升同仁們節能與永續經營發展之理念。

依照上述方案，本公司於 2024 年之用水及用電減量達成情形如下：

- 用電減量情形：因應營運需求，增設研發機台，故未能達到節電 1%目標。
- 用水減量情形：2024 年度本公司總用水度數為 7,002 度，相較於 2023 年的 8,629 度減少 1,627 度，減量 18.86%達到年度節水 1%目標。

在產品及服務方面，本公司提供之電源管理 IC 皆與客戶確認其應用條件，並針對其應用條件達到客戶應用上需求的功率標準。此外，本公司會提供客戶客製化的整合型電源管理 IC，除了一定會達到客戶所要求的功率指標外，還能大幅縮減客戶應用上所需要的 PCB 面積，減少材料的使用以降低能源消耗。以四組 DCDC 的整合型電源管理 IC 為例，在所需的 PCB 面積上能比分散式的電源 IC 節省 30%以上的面積。

2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO_2e)如下：

範疇一：5.6294 公噸 CO_2e。

範疇二：1,430.0086 公噸 CO_2e。

範疇三：486.3347 公噸 CO_2e。

總排放量=範疇一+範疇二+範疇三：1,921.9727 公噸 CO_2e。

- 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。
- 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

地址: 300096 新竹科學園區篤行一路 6 號
Tel: 886-3-5642000
Fax: 886-3-5642050
網址: https://www.anpec.com.tw/